

Ekspatriaattien organisaatioon identifioitumiseen yhteydessä olevat tekijät maahanmuuton eri vaiheissa

Janne Petteri Kaltiainen

Helsingin yliopisto
Valtiotieteellinen tiedekunta
Sosiaalitieteiden laitos
Sosiaalipsykologia
Pro gradu -tutkielma
Tammikuu 2013



Tiedekunta/Osasto – Fakultet/Sektion – Faculty Valtiotieteellinen tiedekunta		Laitos – Institution – Department Sosiaalitieteiden laitos	
Tekijä - Författare – Author Kaltainen, Janne Petteri			
Työn nimi – Arbetets titel – Title Ekspatriaattien organisaatioon identifioitumiseen yhteydessä olevat tekijät maahanmuuton eri vaiheissa			
Oppiaine – Lärämne – Subject Sosiaalipsykologia			
Työn laji – Arbetets art – Level Pro gradu -työ	Aika – Datum – Month and year 2013-01-08	Sivumäärä – Sidoantal – Number of pages 77 + 14	
Tiivistelmä – Referat – Abstract <p>Talouden jatkuva globalisaatio ja korkeasti koulutetun työväestön liikkuvuuden kasvu pakottavat monet maat huomioimaan maahanmuuttajat potentiaalisena ja tarpeellisenä osana maan työväestöä. Tässä tutkimuksessa tutkitaan korkeasti koulutettujen ja itsenäisesti ulkomaille muuttavien ekspatriaattien organisaatioon identifioitumiseen yhteydessä olevia tekijöitä ja näiden yhteyksien mahdollisia eroavaisuuksia maahanmuuton eri vaiheissa. Tavoitteena on myös testata teoreettinen malli, joka yhdistää molemmista maahanmuuton vaiheista organisaatioon identifioitumista selittävät tekijät. Selittävinä tekijöinä maahanmuuton vaiheesta riippuen tutkimassa ovat organisaation arvostus, menetelmätapojen oikeudenmukaisuus, työtehtävä, organisaation tarjoama tuki sekä muuttoon valmistautumiseen annetut resurssit. Tutkielman taustateoriat pohjautuvat sosiaalisen identiteetin lähestymistapaan.</p> <p>Tutkielman aineisto on kerätty sosiaalipsykologian oppiaineen InterProf-tutkimusprojektia varten vuosien 2007-2009 aikana. Tutkittavina ovat Helsinkiin vuonna 2007 perustetun EU:n Kemikaaliviraston ulkomaalaiset työntekijät. Tutkimassa käytetään kolmea eri aineistoa: poikkileikkausaineistot maahanmuuttoa edeltävästä ($N = 97$) ja maahanmuuton jälkeisestä vaiheesta ($N = 66$), sekä pitkittäisaineisto ($N = 41$), jonka avulla tutkitaan muuttoa edeltävien tekijöiden yhteyksiä muuton jälkeiseen organisaatioon identifioitumiseen. Menetelminä tutkimassa käytetään Pearsonin korrelaatioanalyysia, osittaiskorrelaatioanalyysia, lineaarista regressioanalyysia ja hierarkkista regressioanalyysia.</p> <p>Muuttoa edeltävän vaiheen poikkileikkausasetelmassa vain organisaation arvostus on yhteydessä organisaatioon identifioitumiseen. Muuton jälkeisessä vaiheessa vahvimmissa yhteydessä organisaatioon identifioitumiseen on menetelmätapojen oikeudenmukaisuus. Näistä selittävistä tekijöistä sekä muuttoa edeltävästä organisaatioon identifioitumisesta muodostettu yhdistetty regressiomalli on selitystehtänsä korkeaa ($R^2 = .47$). Myös organisaation tarjoama tuki on muuton jälkeisessä poikkileikkausasetelmassa yhteydessä organisaatioon identifioitumiseen. Pitkittäisasetelmassa tilastollisesti merkitseviä yhteyksiä ei löytynyt.</p> <p>Tutkielman aineiston erityispiirteinä on tasainen sukupuolijakauma sekä se, että kyseinen aineisto on tietävästi ensimmäinen itsenäisesti ulkomaille muuttavien ekspatriaattien kontekstissa, jossa organisaatioon identifioitumista on mitattu jo muuttoa edeltävässä vaiheessa. Tutkielman aineiston koon rajoitteista johtuen tutkielma pystyy vain rajatusti täydentämään aikaisemman tutkimuskirjallisuuden puutteita organisaatioon identifioitumisen selittämisessä ekspatriaattien kontekstissa. Yksi ehdotetuista jatkotutkimuksen aiheista on organisaatioon identifioitumisessa tapahtuvan muutoksen tutkiminen.</p> <p>Keskeisimmät lähteet sosiaalisen identiteetin lähestymistavasta: Tajfel, H. (1978) (toim.). Differentiation between social groups: studies in the social psychology of intergroup relations. London: Academic Press ja Haslam, S. A., Reicher, S. D., & Platow, M. J. (2011). The new psychology of leadership – identity, influence and power. Hove: Psychology Press. Organisaatioon identifioitumisesta: Tyler, T. R., & Blader, S. L. (2000). Cooperation in groups: Procedural justice, social identity, and behavioral engagement. Philadelphia: Psychology Press ja Mael, F. & Ashforth B., E. (1992). Alumni and their alma mater: A partial test of the reformulated model of organizational identification. Journal of Organizational Behavior, 13, 103–123.</p>			
Avainsanat – Nyckelord – Keywords Ekspatriaatti, organisaatioon identifioituminen, sosiaalisen identiteetin teoria, itsensä kategorisoimisen teoria, organisaation arvostus, menetelmätapojen oikeudenmukaisuus, organisaation tarjoama tuki			
Säilytyspaikka – Förvaringställe – Where deposited			
Muuta tietoa – Övriga uppgifter – Additional information			

Sisällys

1 Johdanto	1
2 Tutkielman teoreettinen tausta	4
2.1 Sosiaalisen identiteetin lähestymistapa	4
2.1.1 Sosiaalisen identiteetin teoria	5
2.1.2 Itsensä kategorisoimisen teoria	6
2.1.3 Sosiaalisen identiteetin määrittelyä	7
2.1.4 Sosiaalisen identiteetin lähestymistavan merkitys	8
2.2 Ryhmään identifioituminen organisaatioiden kontekstissa	9
2.2.1 Organisaatioon identifioituminen ja sitoutuminen	11
2.2.2 Organisaatioon identifioitumiseen yhteydessä olevia tekijöitä	13
2.2.2.1 Organisaation yleinen arvostus	18
2.2.2.2 Koettu menetelmätapojen oikeudenmukaisuus	19
2.2.2.3 Työtehtävä	20
2.2.2.4 Organisaation tarjoama tuki	21
3 Tutkimuskysymykset ja -hypoteesit	22
4 Menetelmät	24
4.1 Tutkimusaineisto	26
4.2 Mittarit	29
5 Tulokset	33
5.1 Alustavat tarkastelut	33
5.1.1 Muuttujien tarkastelua	33
5.1.2 Aineiston soveltuvuus analyysimenetelmiin	37
5.1.2.1 Muuttujien mittaustaso ja normaalijakaumaoletus	37
5.1.2.2 Varianssin homogeenisuusoletus	39
5.1.2.3 Muuttujien yhteisvaihtelu ja multikolinearisuus	39
5.1.2.4 Virhetermien tarkastelu ja yksittäisten havaintojen vaikutusvaltaisuus	40
5.1.2.5 Aineiston koko	43
5.2 Muuttoa edeltävä vaihe	43
5.3 Muuton jälkeinen vaihe	45
5.4 Pitkittäisasetelma	47
5.5 Yhdistetyt analyysit molemmista maahanmuuton vaiheista	49
6 Pohdinta	52
Lähteet	63

Liite 1 Saatekirjeet	78
Liite 2 Vastausohjeet	81
Liite 3 Organisaatioon identifioitumisen mittari	82
Liite 4 Organisaation arvostuksen mittari	83
Liite 5 Menetelmätapojen oikeudenmukaisuuden mittari	84
Liite 6 Työtehtävän mittari	85
Liite 7 Koulutustason mittari	86
Liite 8 Organisaation tarjoaman tuen mittari	87
Liite 9 Muuttoon valmistautumiseen annettujen resurssien mittari	88
Liite 10 Korrelaatiotaulukko, muuttoa edeltävä vaihe	89
Liite 11 Korrelaatiotaulukko, muuten jälkeinen vaihe	90
Liite 12 Korrelaatiotaulukko, pitkittäisasetelma	91

1 Johdanto

Tässä tutkielmassa tullaan tarkastelemaan erikoisosaavien ja itsenäisesti ulkomaille muuttaneiden ekspatriaattien organisaatioon identifioitumista ja erityisesti siihen yhteydessä olevia tekijöitä. Tutkielman aihealue on ajankohtainen talouden globalisoituessa ja korkeasti koulutetun työväestön liikkuvuuden kasvaessa (Dumont & Lemaître, 2005). Organisaatioon identifioitumisen on havaittu olevan yhteydessä useisiin organisaatiotason ilmiöihin kuten haluun pysyä organisaation jäsenenä ja motivaatioon työskennellä organisaation tavoitteiden puolesta (esim. Boroş, Curşeu & Miclea, 2011). Ekspatriaattien osalta organisaatioon identifioituminen on yhdistetty myös laajempaan työsopeutumisen käsitteeseen (Black & Stephens, 1989; Yijälä, Likki, Stein & Jasinskaja-Lahti, 2009). Tutkielman aineisto koostuu vuonna 2007 Helsinkiin perustetun Euroopan Unionin Kemikaaliviraston työntekijöiden vastauksista kyselylomakkeisiin, jotka lähetettiin tutkittaville muuttoa ennen ja sen jälkeen. Tutkittavina ovat siis Suomeen muuttavat kansainväliset asiantuntijat ja termillä ekspatriaatti tarkoitetaan ulkomaille, maahan jossa henkilö ei ole kasvanut, työnperässä muuttavaa työntekijää. Termillä erikoisosaava puolestaan tarkoitetaan korkeasti koulutettua ja alallaan hyvin kokenutta työntekijää. Euroopan Unionin Kemikaaliviraston ollessa vasta perustettu puhutaan tässä yhteydessä itsenäisesti ulkomaille muuttavista ekspatriaateista, kun useimmiten ekspatriaatti on tilanteessa jossa hän jo muuttoa edeltävässä vaiheessa työskentelee lähettävän yrityksen palveluksessa. Näin ollen tässä tutkielmassa tutkittavien henkilöiden haasteena oli uuteen maahan ja kulttuuriin sopeutumisen lisäksi myös uuteen työorganisaatioon sopeutuminen.

Vuonna 1995 Suomi liittyi Euroopan Unioniin, jolloin rajat aukesivat Euroopan Unioniin kuuluvien maiden työntekijöille. Osaavan työvoiman saaminen Suomeen on kuitenkin ongelma. Kansainvälisen liikkuvuuden helpottumisen jälkeen Suomi on yhtenä harvoista OECD-alueeseen kuuluvista maista kärsinyt niin sanotusta aivovuodosta, eli ilmiöstä jossa korkeakoulutettuja henkilöitä muuttaa vähemmän maahan kuin mitä maasta muuttaa pois (Dumont & Lemaître, 2005). Suomeen muuttaakin huomattavan paljon vähemmän korkeasti koulutettua työvoimaa verrattuna moniin muihin EU-maihin (Forsander & Raunio, 2005). Suomessa asuu yleisestikin

ulkomaalaisia verrattaen vähän. Tilastokeskuksen (2012) mukaan vuoden 2011 lopussa ulkomaalaisten osuus Suomessa asuvista henkilöistä oli 3,4% (183 133). Vuonna 2010 vastaava luku Ruotsissa oli 6,3%, Norjassa 6,8%, Tanskassa 6,0% ja Euroopan Unionin keskiarvon ollessa 6,5% (Vasileva, 2011). Vuonna 2001 esitetyn arvion mukaan Suomi tarvitsisi jopa 2,1 miljoonaa ulkomaalaista työntekijää vuoteen 2020 mennessä, mikäli nykyisen tasoinen huoltosuhde haluttaisiin säilyttää (Wallenius, 2001). Myös mediassa ajoittain uutisotsikoihin nousee ennustettu työvoimapula, josta viimeisimpänä esimerkkinä sosiaali- ja terveysala. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaiseman ennusteen mukaan sosiaali- ja terveysalalta tulee puuttumaan 20 000 – 65 000 työntekijää vuonna 2025 mikäli laajaan ulkomaisten työntekijöiden rekrytointiin ei ryhdytä (Hoiva-alalta puuttuu kymmeniätuhansia työntekijöitä 2025, 9.10.2012). Edellä mainituista syistä johtuen maahan tulevan työvoiman sopeutumista kartoittavalle tutkimukselle on yhteiskunnallistakin tarvetta. Uudempana maahanmuuton tutkimusalueena Suomessa onkin painotettu korkeasti koulutettujen maahanmuuttoa, kun tätä ennen tutkimuksen pääpaino on ollut humanitaarisista syistä Suomeen muuttavissa (Koskela, 2010).

Päätös Euroopan kemikaaliviraston perustamisesta Helsinkiin otettiinkin Suomen viranomaisten ja Helsingin kaupungin puolesta ilolla vastaan ja kaupunki on tukenut työntekijöiden sopeutumista uuteen maahan huomattavissa määrin (Yijälä, Jasinskaja-Lahti, Likki & Stein, 2012). Tästä huolimatta myös Kemikaalivirasto on kokenut haasteita pätevien työntekijöiden rekrytoinnissa. Kemikaaliviraston pääjohtajan mukaan yksi syy tälle on se, että työntekijöiden korkeakoulutetut puoliset eivät löydä koulutustaan vastaavaa työtä suomen kielen taidon puuttuessa. Virasto onkin tilanteessa, jossa se tarvitsisi sata uutta työntekijää vuoden 2012 loppuun mennessä. (Suomi on kemikaalivirastolle rekrytointihahta, 4.3.2011.) Adlerin (2002, 345–351) esittämän ulkomaankomennuksen hyväksymisen tai hylkäämisen syitä käsittelevän listauksen mukaan Suomeen soveltuvia houkuttelevia tekijöitä ovat poliittinen stabiilius ja turvallisuus, kun taas negatiivisiin ominaisuuksiin saatetaan lukea ilmasto sekä edellä mainittu puolison mahdollisuudet edetä urallaan.

Ulkomaille muuttaminen on yksilölle huomattavan stressaava tapahtuma, sillä siihen useimmiten kuuluu merkittäviä muutoksia yksilön sosiaalisessa ja ekspatriaattien tapauksessa myös ammatillisessa elämässä (Aycan, 1997). Aycanin mukaan suuri osa

ekspatriaattien sopeutumista tarkastelevista tutkimuksista ei ole riittävässä määrin huomioinut organisaatioihin liittyvien tekijöiden vaikutusta yksilöön ja hän muistuttaakin, että sopeutuminen on monipuolinen ilmiö johon vaikuttavat yksilö- ja organisaatiotason tekijät. Sopeutumiseen vaaditaankin onnistumisia molemmilla osapuolilla muuttoa ennen, sen aikana ja myös muuton jälkeen. Epäonnistunut sopeutuminen voi johtaa yksilötasolla itsetunnon ja -luottamuksen laskuun, heikentyneeseen organisaatioon sitoutumiseen, työtehokkuuden laskuun ja lopulta jopa ennen aikaiseen tehtävän jättämiseen. Organisaatiotasolla työntekijän sopeutumisessa epäonnistuminen hankaloittaa yrityksen markkinoille pääsyä ja vahingoittaa yrityksen mainetta. Jo yhden työntekijän huonot kokemukset voivat johtaa muiden työntekijöiden osalta vastaavan tilanteen karttamiseen, eli yleinen kiinnostus työskennellä kyseisen organisaation palveluksessa ulkomaille laskee. (mt.) Yleisesti tutkimuskirjallisuudessa on esitetty että ulkomaille lähtevien työntekijöiden sopeutuminen epäonnistuu huomattavan usein. Tätä näkemystä on kuitenkin myös kritisoitu ja pidetty puutteellisenä. (Forster, 1997.) Vaikkakin organisaatioon identifioitumiseen keskittyvän tutkimuksen määrä on kasvanut viime aikoina (Riketta, 2005), on työhön sitoutuminen ekspatriaattien työsopeutumista selitettäessä pysynyt tästä huolimatta suosituimpana tutkittavista käsitteistä (Yijälä ym., 2009, 40). Myöskään ekspatriaattien kontekstissa organisaatioon identifioitumista ei ole juurikaan tutkittu (Sheroy, 2007; ref. Yijälä, 2012). Tietävästi tässä tutkielmassa käytettävä aineisto onkin ensimmäinen empiirinen pitkittäistutkimus ulkomaille muuttavien työntekijöiden osalta, missä organisaatioon identifioitumista on mitattu jo muuttoa edeltävässä vaiheessa (Yijälä, 2012, 33).

Tämän tutkielman tavoitteena on selvittää eri yksilö- ja organisaatiotason tekijöiden vaikutuksia työntekijöiden identifioitumiseen Euroopan Kemikaalivirastoon. Tutkielmassa tullaan tarkastelemaan eri tekijöiden yhteyttä organisaatioon identifioitumiseen poikkileikkausasetelmissa muuttoa ennen ja sen jälkeen sekä pitkittäisasetelmassa, joka mahdollistaa poikkileikkausasetelmaa paremmin myös varovaisen kausaaliyhteyksien tutkimisen. Tämä lisäksi tutkielmassa tullaan vertailemaan eroja löydettyjen yhteyksien vahvuudessa maahanmuuton eri vaiheissa.

Tutkielman taustateoriat pohjautuvat sosiaalisen identiteetin lähestymistapaan, joka onkin keskeisin teoreettinen viitekehys organisaatioon identifioitumista käsittelevässä

tutkimuskirjallisuudessa (Riketta 2005; Mael & Ashforth, 1992). Tutkielmassa käytettävien selittävien tekijöiden valintaa rajasi ensinnäkin valmiiksi kerätty aineisto ja siinä käytetyt mittarit. Aineisto itsessään oli laaja ja se olisi mahdollistanut myös monien muiden tekijöiden, kuten sopeutumisen eri osa-alueiden, tutkimisen. Kuitenkin oma kiinnostukseni organisaatiopsykologiaa kohtaan ohjaisi tutkielman aiheen valintaa. Organisaatioon identifioitumista selittäväksi muuttujiksi puolestaan valittiin teoriaviitekehykseen sopivia tekijöitä, joiden voitiin aikaisemman tutkimuksen perusteella olettaa olevan yhteydessä organisaatioon identifioitumiseen tai tekijöitä, joita ei riittävässä määrin ole aikaisemmassa tutkimuskirjallisuudessa huomioitu. Tämän lisäksi tutkielman aihealueen valintaa ohjasi oma kiinnostukseni kulttuurien väliseen sosiaalipsykologiaan, ryhmään identifioitumiseen, johtamiseen ja niihin tekijöihin joihin organisaatio voi toiminnallaan vaikuttaa.

2 Tutkielman teoreettinen tausta

Tämän tutkielman teoreettinen tausta pohjautuu sosiaalisen identiteetin lähestymistavan teorioihin ja aikaisempaan empiiriseen tutkimuskirjallisuuteen ryhmään identifioitumisesta organisaatioiden kontekstissa. Tässä luvussa esitellään ensin sosiaalisen identiteetin lähestymistapa ja siihen kuuluvat teoriat, minkä jälkeen siirrytään käsittelemään tutkimuksia ryhmään identifioitumisesta organisaatioiden kontekstissa ja tähän yhteydessä olevia tekijöitä.

2.1 Sosiaalisen identiteetin lähestymistapa

Sosiaalisen identiteetin lähestymistavan ydin koostuu sosiaalisen identiteetin teoriasta sekä noin kymmenen vuotta myöhemmin kehittyneestä itsensä kategorisoimisen teoriasta (Turner, 2000; Lipponen, Helkama, Olkkonen & Juslin, 2005). Molempia teorioita kuitenkin yhdistää näkemys ryhmäjäsenyyteen perustuvan itsemäärittelyn psykologisista seuraamuksista (esim. Haslam, Reicher & Platow, 2011, 50–54; Turner, 2000). Turnerin (2000) mukaan termiä 'lähestymistapa' käytettäessä on kuitenkin tärkeää muistaa, että kyse ei ole vain ajatustavasta vaan kahdesta teoriasta, joilla molemmilla on omat testattavissa olevat ja tarkkaan rajatut hypoteesinsa. Keskeisin erottava tekijä teorioiden välillä on analyysitaso. Sosiaalisen identiteetin teoria

pohjautuu ryhmien välisten suhteiden selittämiseen, kun itsensä kategorisoimisen teoria selittää yksilöiden toimintaa ja psykologisia prosesseja ryhmien sisällä. (mt.)

2.1.1 Sosiaalisen identiteetin teoria

Vuonna 1972 Henry Tajfel julkaisi ensimmäinen tieteellisen kirjoituksen, jossa sosiaalisen identiteetin teorian idea esiteltiin. Sosiaalisella identiteetillä tarkoitetaan yksilön minäkuvan tai -käsityksen sitä osaa, joka rakentuu yksilölle merkityksellisten ryhmäjäsenyyksien pohjalta (Tajfel, 1978a). Ryhmästä tulee yksilölle merkityksellinen silloin kun yksilö arvostaa ryhmäjäsenyyttään ja kun jäsenyyteen liittyy emotionaalisia siteitä (Tajfel, 1981/2010, 255). Teorian keskiössä on yksilön pyrkimys myönteiseen minäkuvaan ja itsetunnon vahvistamiseen, joka toteutetaan tekemällä sosiaalisia vertailuja oman sisäryhmän ja ulkoryhmien välillä ja jossa oma sisäryhmä pyritään näkemään muita ryhmiä myönteisemmässä valossa (Turner, 2000; Tajfel, 1978b). Mahdollisia yksilön sosiaalista identiteettiä määrittäviä ryhmäjäsenyyksiä voi olla useita, kuten kansallisuus, poliittinen suuntautuminen, organisaatio tai työryhmä. Näistä ryhmäjäsenyyksistä jokainen määrittää yksilön sosiaalista identiteettiä ryhmäkohtaisten ominaisuuksien kautta. (Hogg & Terry, 2001.) Uudemmassa sosiaalisen identiteetin teoriaan pohjautuvassa tutkimuskirjallisuudessa pyrkimystä myönteiseen minäkuvaan ei kuitenkaan pidetä ainoana sosiaalisen identiteetin rakentumista motivoivana tai siihen vaikuttavana tekijänä (ks. Brown & Capozza, 2006).

Sosiaalisen identiteetin teorian muodostumista edelsi muun muassa Meadin (1934/1950) 1930-luvulla tekemä havainto siitä, että ryhmäjäsenyydet toimivat sosiaalisen identiteettimme lähteinä. Teoriaa edelsivät myös Tolmanin (1943) käsite ryhmäidentifikaatiosta ja Mayon (1945) havainto siitä, miten ryhmät olivat enemmän kuin vain jäsentensä summa ja passiivinen toiminnan konteksti – ryhmillä oli myös yksilöitä muokkaava vaikutus. Tajfel (1981/2010, 254) nostaa esille myös Festingerin (1954) esittämän sosiaalisen vertailun teorian, jonka mukaan yksilö pyrkii rakentamaan sosiaalista todellisuutta tekemällä vertailuja muihin sosiaalisen maailman toimijoihin. Teoria kuitenkin sivuuttaa ryhmäkontekstin merkityksen kyseisessä prosessissa, jonka puolestaan sosiaalisen identiteetin teoria nostaa keskeiseksi tekijäksi (Tajfel, 1981/2010, 254). Sosiaalisen identiteetin teorian syntyä edelsi myös minimaalisten ryhmien kokeissa havaitut ilmiöt 1970-luvun alkupuolella (Haslam ym., 2011, 49). Kyseistä

ilmiötä tutkimisessa havaittiin, että hyvin vähäiset ja verrattain merkityksettömät eroavaisuudet ryhmien välillä saivat ryhmän jäsenet suosimaan omaa ryhmäänsä (Tajfel 1970; Tajfel, Flamen, Billig & Bundy, 1971).

2.1.2 Itsensä kategorisoimisen teoria

Turnerin (1982/2010) mukaan keskeisin havainto minimaalisten ryhmien kokeesta oli se, että jo pelkkä itsensä määrittely ryhmän jäseneksi oli riittävä ehto ryhmäkäyttäytymisen, eli ryhmäjäsenyyteen pohjautuvan käyttäytymisen, muodostumiselle. Seuraavassa sosiaalisen identiteetin lähestymistavan kehitysvaiheessa syntyi teoria itsensä kategorisoimisesta (Turner, Hogg, Oakes, Reicher & Wetherell, 1987). Kyseinen teoria soveltaa sosiaalisen identiteetin teorian esittämää näkemystä ihmisten käyttäytymisestä ryhmien sisäisten suhteiden selittämiseen (Haslam ym., 2011; Lipponen ym., 2005; van Knippenberg & Hogg, 2003). Turnerin (1982/2010) mukaan sosiaalinen identiteetti onkin se kognitiivinen mekanismi, joka ylipäänsä tekee ryhmäkäyttäytymisen mahdolliseksi. Tylerin ja Bladerin (2000, 151) mukaan sosiaalisen identiteetin teorian kohdistuessa ryhmien välisten suhteiden selittämiseen ja tarkasteluun, monet ryhmän sisäiseen dynamiikkaan liittyvät asiat ovat jääneet sosiaalista identiteettiä ja siihen liittyviä ilmiöitä käsittelevässä tutkimuskirjallisuudessa vähemmälle huomiolle.

Turnerin (1982/2010) mukaan yksilön käyttäytyminen voidaan nähdä jatkumona. Jatkumon toisessa päässä käyttäytymistä ohjaavat yksilön persoonallisuus ja motivaatiot. Toisessa päässä käyttäytyminen taas palautuu yksilön ryhmäjäsenyyksiin, jolloin käyttäytymistä ohjaavat ryhmäjäsenyydestä kumpuavat asenteet, normit ja arvot. Määrittellessään itsensä ryhmäjäsenyyden kautta yksilö pyrkii samalla määrittämään omaa ja ryhmänsä asemaa ryhmän sisäisten ja ulkoisten vertailujen avulla. (mt.) Itsensä kategorisoimisen teorian mukaan sosiaalinen identiteetti depersonalisoi yksilön itsehavainnon ja toiminnan (Turner ym., 1987). Näin ollen depersonalisaation myötä yksilö määrittää itsensä ryhmäjäsenyyksiensä kautta, eikä enää yksilönä. Tämä puolestaan vaikuttaa yksilön käyttäytymiseen ja asenteisiin kontekstista riippuen. (mt.) Haslamin ym. (2011, 53–54) mukaan depersonalisaatiolla ei kuitenkaan tarkoiteta yksilön minäkuvan katoamista vaan ennemminkin sen uudelleen määrittelyä.

2.1.3 Sosiaalisen identiteetin määrittelyä

Kramer (2003, 186) painottaa sosiaalisen identiteetin moniulotteisuutta viittaamalla Brewerin ja Pickettiin (1999) esitelmään, jonka mukaan sosiaaliset identiteetit ovat monitahoisia ja hyvin erottuvia psykologisia konstruktioita. Kramerin (2003) mukaan tämä johtuu osittain jo siitä, että yksilöt kuuluvat useisiin sosiaalisiin kategorioihin, joista tietyt sosiaalisen identiteetin osa-alueet merkitsevät yksilölle enemmän kuin toiset. Toisille esimerkiksi ammattiin liittyvät kategoriat voivat määrittää heidän identiteettiään vahvemmin. Heikommin ammattinsa kautta itseään määrittävät saattavat nähdä palkkatyönsä lähinnä tekona, joka auttaa laskujen maksamisessa, kun samanaikaisesti he saattavat pyrkiä saavuttamaan itselleen tärkeämpiä tavoitteita muilla elämän osa-alueilla. (mt.) Elsbach ja Kramer (1996) havaitsivatkin tutkimuksessaan, että sosiaalisen identiteetin ydinalue on yksilöille tärkeä ja sitä pyritään suojaamaan, puolustamaan ja pitämään yllä tarpeen mukaan. Sosiaalinen ulottuvuus identiteetistämme syntyykin vuorovaikutuksessa toisen kanssa ja neuvotteluissa, joissa yksilön käsitys omasta sosiaalisesta identiteetistä saatetaan myös kiistää. Sosiaalinen identiteetti on myös hyvin tilanteeseen mukautuva. Tällöin tietyn sosiaalisen identiteetin ulottuvuuden esille nouseminen on riippuvainen kulloisestakin sosiaalisesta ympäristöstä ja sen tarjoamista tekijöistä, jotka aktivoivat tietyn sosiaalisen identiteetin osa-alueen. (Kramer, 2003.) Tämä sosiaalinen minä voi muodostua dyadisuuhteiden, kuten työntekijän ja työnantajan tai miehen ja vaimon suhteiden, kautta tai määrittelemällä itsensä suhteessa laajempaan sosiaaliseen yhteisöön (van Knippenberg & van Knippenberg, 2003).

Jatkaakseen Tajfelin (1978b) klassisesta määrittelystä, Ellemers, Kortekaas ja Ouwerkerk (1999) jaottelevat sosiaalisen identiteetin käsitteen kolmeen eri komponenttiin: kognitiiviseen, arvottavaan sekä emotionaaliseen. Kognitiivinen komponentti viittaa itsensä kategorisoimiseen, joka syntyy kognitiivisesti yksilön tiedostaessa jäsenyytensä sosiaalisessa ryhmässä. Arvottava komponentti syntyy puolestaan ryhmään liitetyn arvostelman positiivisuudesta tai negatiivisuudesta; voidaan siis puhua ryhmän itsetunnosta. Emotionaalinen komponentti rakentuu yksilön tunnepohjaiseen käsitykseen ja tuntemukseen ryhmään kuulumisesta. Myöhemmin Ellemers, De Gilder ja Haslam (2004) ovat esittäneet teoreettisia kehityssuuntauksia, joissa näiden eri komponenttien osalta identifioitumisen prosessi myös muotoutuu eri

tavoin. Kyseisen jaottelun merkitystä organisaatioiden kontekstissa käydään tarkemmin läpi luvussa 2.2.1.

2.1.4 Sosiaalisen identiteetin lähestymistavan merkitys

Sosiaalisen identiteetin lähestymistavan teorialaueat tuntuvat täydentävän niitä puutteita, mitä monien tutkijoiden mukaan aikaisemmissa ihmisen käyttäytymistä selittäneissä teorioissa esiintyi. Esimerkiksi Tajfel (1978c) on todennut, että vaikkakin objektiiviset palkinnot, kuten raha, elintaso tai tuotteiden ja palveluiden kulutus ovat hyvin tärkeitä erilaisten ryhmien välisten konfliktien selittämisessä, ryhmien eroavaisuus ja ryhmien väliset suhteet eivät kuitenkaan täysin selity näillä taloudellisilla termeillä. Haslam ym. (2011, 53–54) puolestaan huomattavat, että itsenäisyyden tavoittelu, taloudellinen vaihtosuhde tai ryhmän houkuttelevuus eivät vielä ole riittäviä ehtoja ryhmäkäyttäytymisen kehittymiseksi vaan toiminnan selittämiseksi vaaditaan myös ymmärrystä yksilöiden ryhmäkontekstista.

Haslam ym. (2011, 64) esittävät, että sosiaalisen identiteetin lähestymistapa on osaltaan nostanut yksilön toimijuutta aiempaa vahvemmin esille. Heidän mukaansa kyseisen lähestymistavan teorioilla on suuri merkitys niin yksilölle kuin myös laajemmin yhteiskuntatasollakin. Ensinnäkin sosiaalinen identiteetti määrittelee sen, keitä me olemme, mikä on suhteemme toisiin, keneen voimme ja keneen taas emme voi luottaa, mikä maailmassa on tärkeää ja miten meidän tulisi maailmassa toimia. Tällöin yksilö ei näyttäydy enää passiivisena subjektina jota ympäristö muokkaa ja määrittelee, vaan yksilö onkin aktiivinen toimija osana yhteisöä tai ryhmää, joka muokkaa ympäröivää maailmaa. Nämä kollektiiviset yhteisöt saattavat pyrkiä säilyttämään tai uudistamaan ympäröivää yhteiskuntaa. Tämän valta-aseman ja toiminnan energian mahdollistaa heidän yhteisesti jaettu käsitys siitä keitä he ovat ja mikä heidän sosiaalinen identiteettinsä on. (mt.) Sosiaalisen identiteetin lähestymistapa painottaakin ryhmän erityistä sosiaalista ja psykologista todellisuutta sekä ryhmän yksilöä muokkaavaa vaikutusta (Haslam, 2004). Haslamin (2004) mukaan tämä tulisi nähdä ennemminkin välttämättömänä hyvänä kuin yksilön kognitiivisia kykyjä heikentävänä asiana, kuten esimerkiksi Taylor (1911/2004) tieteellisen liikkeenjohdon teoriassaan on esittänyt. Reicher ja Hopkins (2003) näkevät sosiaalisen identiteetin lähestymistavan vaikuttaneen merkittävästi myös siihen, miten kategorioiden ja sosiaalisen todellisuuden välinen

suhde sosiaalipsykologiassa hahmotetaan. Perinteisesti kategorioiden on nähty vääristävän sosiaalista todellisuutta, kun taas itsensä kategorisoimisen teoreetikot ovat painottaneet kategorioiden rakenteellista yhteyttä sosiaalisen todellisuuden järjestämiseen (Oakes, Haslam & Turner, 1994). Reicher ja Hopkins (2003) argumentoivatkin, että kategorian ja sosiaalisen todellisuuden välinen yhteys tulisi muodostaa myös tekemisen eikä pelkän havainnon kautta. Tällöin kategoriat ovat muutakin kuin pelkkää heijastumaa siitä mikä on olemassa juuri sillä hetkellä. Muuten esimerkiksi sen selittäminen, miten johtajat ja heidän seuraajansa käyttävät ja määrittävät kategorioita organisaationsa tulevaisuuden hahmottamiseksi, olisi mahdotonta. Kategoriat siis yhtä lailla rakentavat ja järjestävät sosiaalista toimintaa ja muokkaavat konteksteja kuin ovat myös heijastavat sosiaalista todellisuutta. (mt.) Myös Ashforth ja Mael (1989) näkevät sosiaalisen identifikaation suuntaavan yksilön itsemäärittelyä ja ympäristön hahmottamista. Identifikaation kautta yksilö pystyy järjestämään sosiaalista ympäristöä eri osioihin, joihin luokittelematta yksilö voi määritellä muita yksilöitä. Tämän lisäksi sosiaalinen identifikaatio tekee mahdolliseksi yksilön itsensä määrittelyn ja sijoittamisen osaksi tiettyä osaa sosiaalisesta ympäristöstä. (mt.) Sosiaalinen identifikaatio onkin kokemus yhtenäisyydestä ja samaistumisesta tiettyyn ryhmään tai yhteisöön (Hogg & Abrams, 1988).

2.2 Ryhmään identifioituminen organisaatioiden kontekstissa

Organisaatioon identifioitumisen käsite on rakentunut sosiaalisen identiteetin ja itsensä kategorisoimisen teorian pohjalta (esim. Mael ja Ashforth, 1992) ja organisaatioon identifioitumisen tutkimuksessa keskeisin teoreettinen tulkintamalli onkin sosiaalisen identiteetin lähestymistapa (Riketta, 2005). Organisaatioon identifioituminen on erityinen sosiaalisen identiteetin muoto ja sillä tarkoitetaan sellaista samaistumisen ja organisaatioon kuulumisen kokemusta, jossa yksilö määrittää itsensä organisaatiojäsenyyden kautta (Cheney, 1983; Mael & Ashforth, 1992). Organisaatioon identifioitumiselle on ehdotettu laajasti hieman toisistaan eroavia määritelmiä (ks. Ashforth & Mael, 1989; Edwards, 2005; Meyer, Becker & van Dick, 2006), ja laajemmin termin voikin määritellä Edwardsin ja Peccein (2010) mukaan yksilön ja organisaation väliseksi psykologiseksi sidonnaisuudeksi. Vetäessään yhteen aiemmassa kirjallisuudessa ja tutkimuksessa esiintyviä organisaatioon identifioitumisen

määritelmiä Riketta (2005) toteaa, että kaikille määritelmille yhteistä on se, että organisaation jäsenen minäkuva rakentuu osittain hänen jäsenyydestään kyseisessä organisaatiossa. Boroşin ym. (2011) mukaan organisaatiot ovat tärkeä osa yksilön elämää; yksilöt identifioituvat heidän työnantajaorganisaatioihinsa sekä kognitiivisella että affektiivisellä tasolla ja pyrkivät vahvistamaan itsetuntoaan tämän identifikaation kautta. Ekspatriaatteja käsittelevässä tutkimuksessa organisaatioon identifioituminen on rinnastettu myös laajemmin yleiseen työhön sopeutumiseen (ks. Black & Stephens, 1989; Yijälä ym., 2009, 39). Termin identifioituminen käyttö on verrattaen vakiintunut myös suomenkielisessä tutkimuskirjallisuudessa, vaikkakin vaihtoehtoisesti identifioitumisen sijaan voitaisiin puhua myös samaistumisesta.

Rikettan (2005) mukaan ensimmäisiä organisaatioon identifioitumisen mallinnuksia tehtiin jo 50-luvulla (ks. March & Simon, 1958) mutta tästä seuraavien 20 vuoden aikana vain muutamia aiheita käsitteleviä tutkimuksia julkaistiin. 70-luvulla Porter kollegoineen (Porter, Steers, Mowday & Boulian, 1974) sisällyttivät identifikaation käsitteen osaksi asenteellisen organisaatioon sitoutumisen (*attitudinal organizational commitment*) mittaria, ja tämän jälkeen useat tutkijat käyttivätkin asenteellisen organisaatioon sitoutumista ja organisaatioon identifioitumista toistensa synonyymeina (Riketta, 2005). Organisaatioon identifioituminen itsenäisenä konstruktiona syntyi 80-luvun loppupuolella erityisesti Ashforthin ja Maelin (1989) toimesta ja samoihin aikoihin useat sosiaalipsykologian tutkijoista keskittyivät sosiaalisen identiteetin ja itsensä kategorisoimisen teorioiden merkitykseen organisaatioiden kontekstissa (Riketta, 2005). Vuoteen 1989 mennessä organisaatioon identifioitumista oli Ashforthin ja Maelin (1989) mukaan tutkittu vain vähän, eikä aiempi organisaatiotutkimus ollut riittävässä määrin selittänyt yksilön samaistumista tai uskollisuuden ja sitoutumisen kokemuksia organisaatiota kohtaan. Yleisesti organisaatiopsykologian tutkimuksen kentällä kiinnostus organisaatioon identifioitumista kohtaan on kasvanut viime aikoina (ks. Aycan, 1997; Riketta, 2005; Edwards & Peccei, 2010). Van Knippenbergin ja Hoggin (2003) mukaan myöhempi ryhmien sisäisiä suhteita tarkasteleva sosiaalisen identiteetin teorian suuntaus onkin ohjannut tutkijoita tarkastelemaan myös pienryhmien ryhmäprosesseja, esimerkiksi organisaatioiden kontekstissa, ja nykyään Ashforthin, Harrisonin ja Corleyn (2008) mukaan organisaatioon identifioituminen onkin keskeisin käsite, kun selitetään työntekijöiden psykologista kiintymystä organisaatiota kohtaan.

2.2.1 Organisaatioon identifioituminen ja sitoutuminen

Tutkimuskirjallisuudessa esiintyvä keskustelu identifioitumisen ja sitoutumisen eroavaisuuksista on osittain päällekkäistä ja ristiriitaistakin, eikä yhtenäistä käsitteiden ja niiden osa-alueiden määrittelyä tai käyttöä ole ainakaan vielä muotoutunut. Esimerkiksi tässä tutkimuksessa käytettävän mittarin (ks. luku 4.2) on esitetty mittaavan kognitiivista identifioitumista (Boroş ym., 2011). Yijälä ym. (2012) puolestaan pitävät tämän mittarin avulla mitattua organisaatioon identifioitumista samankaltaisena Meyerin ja Allenin (1991) määrittelemän affektiivisen sitoutumisen kanssa, joka puolestaan Boroşin ym. (2011) mukaan indikoi affektiivista identifioitumista. Seuraavassa avaan kyseisen keskustelun erilaisia näkökantoja ja tarjottuja määritelmiä.

Organisaatioon identifioituminen on monissa aiemmissa tutkimuksissa sekoitettu organisaatioon sitoutumiseen sekä myös muihin identifioitumista lähellä oleviin käsitteisiin (Ashforth & Mael, 1989; Gautman, van Dick & Wagner, 2004; Meyer & Allen, 2006). Meyer ym. (2006) esittävät tutkimuskirjallisuudessa esiintyvistä näkemyksistä identifioitumisen ja sitoutumisen välisestä suhteesta yhteenvedon, jonka mukaan identifioitumista on saatettu pitää sitoutumisen synonyymina (esim. Ellemers & Rink, 2005), sitoutumista osana identifioitumista (esim. Ellemers ym., 2004) tai identifioitumista sitoutumista edeltävänä tekijänä (esim. Ashforth & Mael, 1989). Meyerin ym. (2006) mukaan molemmat, sekä organisaatioon identifioituminen että sitoutuminen, ovat monitahoisia kiintymyksen muotoja, mutta kuitenkin toisistaan erotettavissa. Rikettan (2005) mukaan monissa tutkimuksissa on sosiaalisen identiteetin teorian avulla pyritty identifioitumisen ja sitoutumisen käsitteiden eroavaisuuksien parempaan hahmottamiseen. Tällöin keskeisin argumentti on se, että identifioitumisen kautta yksilö määrittelee osan minäkuvastaan organisaatiojäsenyyden kautta (Ashforth & Mael, 1989; Meyer ym., 2006; Riketta, 2005) kun taas sitoutuminen syntyy ennemminkin sosiaalisen vaihdon ja asenteiden kautta (Boroş ym., 2011). Myös Lipposen ym. (2005) mukaan näiden kahden käsitteen erottamiseksi tutkijat ovat painottaneet identifioitumisen kognitiivista eli henkilön itsemäärittelyyn liittyvää aspektia keskeisenä sitoutumisesta erottavana tekijänä. Meyerin ym. (2006) mukaan identifioituminen tarvitsee kohteekseen aina jonkin sosiaalisen tekijän, kuten toiset ihmiset, ryhmät tai suuremmat yhteisöt, kun taas yksilö voi tuntea sitoutumista myös työtään, tavoitteitaan tai toimintatapojaan kohtaan. Esimerkiksi Mowday, Steers ja

Porter (1979) ovat määrittäneet sitoutumisen yksilön uskoksi organisaation tavoitteisiin ja arvoihin sekä niiden hyväksymiseksi, valmiudeksi osallistua organisaatiota hyödyttävään toimintaan ja haluksi pysyä organisaation jäsenenä, kun taas identifioituminen viittaa henkilön psykologisesti kokonaisvaltaisempaan organisaatioon samaistumiseen (esim. Edwards & Peccei, 2010).

Niin organisaatioon sitoutuminen kuin identifioituminenkin on jaettu monin eri tavoin useisiin eri osa-alueisiin. Kuten luvussa 2.1.3 esiteltiin, Ellemers ym. (1999) jaottelevat sosiaalisen identiteetin kognitiiviseen, arvottavaan ja emotionaaliseen komponenttiin ja van Dickin (2001) mukaan myös organisaatioon identifioituminen voidaan jakaa erilaisiin komponentteihin. Meyer ym. (2006) esittävät että affektiivinen eli emotionaalinen identifioituminen kehittyy niistä tunteista, joita yksilö kokee suhteessa viiteryhmäänsä ja siitä merkityksestä, jonka yksilö tälle ryhmäjäsenyydelle asettaa. Tylerin ja Bladerin mukaan (2000, 179–180) esimerkiksi ylpeys omaa ryhmäjäsenyyttä kohtaan voi johtaa emotionaaliseen kiintymykseen. Tämän ulottuvuuden lisäksi kyseiset tutkijat jaottelevat identifioitumisen vielä psykologiseen ja behavioraaliseen osa-alueeseen. Psykologisella identifioitumisella on kognitiivinen rakenne, jolloin se ei ole luonteeltaan arvottavaa tai affektiivista. Behavioraalinen ulottuvuus puolestaan viittaa yhteistyökäyttäytymiseen ryhmissä, jolloin yksilö ilmaisee suhdettaan ryhmäänsä omalla käytöksellään kun taas psykologinen yhteys liittyy siihen, miten yksilö näkee tai tulkitsee suhteensa ryhmäänsä. (mt.) Rikettan (2005) mukaan useimmissa tutkimuksissa organisaatioon identifioituminen käsitetään kognitiivisena konstruktiona ja vielä tarkemmin erityisesti yksilön ja organisaation arvojen yhteensopivuutena. Termin määrittelyssä Riketta (2005) korostaakin erityisesti minäkäsityksen ja organisaatiojäsenyyden välisen yhteyden merkitystä. Boroş ym. (2011) huomauttavat, että näin Riketta tulee artikkelissaan painottaneeksi kognitiivista organisaatioon identifioitumisen osa-aluetta.

Boroş ym. (2011) argumentoivat, että vaikkakin teoriapohjaisesti identiteetti ja sitoutumisen käsitteet ovat erotettavissa toisistaan, voidaan affektiivisen sitoutumista käyttää affektiivisen identifioitumisen indikaattorina ainakin organisaatioiden kontekstissa. Muutamia poikkeuksia lukuun ottamatta ne tutkijat, jotka erottavat identifioitumisen ja sitoutumisen käsitteet toisistaan, ovat keskittyneet vertailussaan

identifioitumisen kognitiiviseen puoleen ja sitoutumisen affektiiviseen osa-alueeseen (mt). Puolestaan Meyerin ym. (2006) mukaan ne tutkijat, jotka ovat erotelleet kognitiiviset ja affektiiviset ulottuvuudet sekä identifioitumisen kuin myös sitoutumisen osalta, eivät ole tarkentaneet riittävässä määrin affektiivisen identifioitumisen ja sitoutumisen eroavaisuuksia. Johtuen siitä, että aikaisemmassa tutkimuksessa esiintyy päällekkäisyyttä identifioitumisen ja sitoutumisen välillä, Lipponen ym. (2005) esittävät, että aikaisempien sitoutumista selittävien tutkimuksien havaitut yhteydet ovat liitettävissä myös organisaatioon identifioitumiseen. Yllä esiteltyjen näkemysten perusteella myös tässä tutkielmassa aiempaa tutkimusta käsiteltäessä tullaan esittelemään organisaatioon identifioitumisen selittävien tutkimusten lisäksi myös niitä havaittuja yhteyksiä, joita eri tekijöillä on ollut organisaatioon sitoutumiseen.

2.2.2 Organisaatioon identifioitumiseen yhteydessä olevia tekijöitä

Identifioitumisen nähdään vaikuttavan laajasti siihen miten yksilö järjestää kokemuksiaan ja ajatusmaailmaansa (Cheney, 1983). Organisaatiotasolla esimerkiksi Ashforth ja Mael (1989) ovat esittäneet, että identifikaatio organisaatiossa on mekanismi, jonka kautta yksilö voi konkretisoida organisaation merkityksen ja tuntea lojaalisuutta ja sitoutumista *per se* myös erillään sen muista jäsenistä. Tällöin identifioituminen ylittäänsä mahdollistaa yksilön kuuliaisuuden tunteen syntymisen organisaatiota kohtaan (Mael & Ashforth, 1992). Haslam ym. (2011, 143) puolestaan esittävät aiempaan tutkimuskirjallisuuteen vedoten kaksi eri tapaa identifikaation merkityksestä ryhmän toiminnalle. Ensinnäkin, yhteisesti jaettu identiteetti mahdollistaa yhteistyön ja panosten koordinoinnin muokkaamalla ja määrittämällä yksilöiden välisiä sosiaalisia suhteita. Tällöin yhteisön jäsenet uskovat voivansa sopia yhteisesti asioista ja he myös auttavat, luottavat ja kunnioittavat toinen toisiaan sekä hakevat kontaktia toinen toisistaan, mikä puolestaan edesauttaa ryhmää saavuttamaan tavoitteensa. Toiseksi, ryhmän jäsenet pyrkivät perustamaan käyttäytymisensä ryhmän yhteisesti jakamien uskomusten, normien ja arvojen perustalle. Tällöin jaettu sosiaalinen identiteetti ei pelkästään fasilitoi ryhmän yhteistyötä, vaan se myös määrittää sen, miten yksilöt yhteistyötä tekevät ja minkä tavoitteiden puolesta. (mt.)

Ryhmään identifioitumisen on havaittu vaikuttavan myös yksilön motiiveihin ja tätä kautta myös ryhmän toimintaan laaja-alaisesti (esim. van Knippenberg & van

Knippenberg, 2003; Meyer ym., 2006). Yksilön motivaatio on yleisesti eroteltu ulkoiseen ja sisäiseen motivaatioon (ks. Lewin, 1951). Ulkoisesta motivaatiosta puhuttaessa voidaan käyttää myös termiä instrumentaalinen motivaatio, joka viittaa yksilön pyrkimykseen maksimoida omat etunsa ja minimoida mahdolliset haitat. Yksilön nähdään oleva sisäisesti motivoitunut kun hän pitää asiaa itsessään merkityksellisenä, eikä pelkästään välineenä jonkin ulkoisen asian saavuttamiseksi. (Tyler & Blader, 2000, 35.) Yksilön määritellessä itsensä yksilötasolla, motiivit ovat pääsääntöisesti itsekkäitä ja kun taas yksilön määritellessään itsensä suhteessa merkityksellisiin toisiin, häntä motivoi ennemminkin yhteinen hyvinvointi ja ryhmän kehittäminen (van Knippenberg & van Knippenberg 2003). Myös Haslam ym. (2011, 49) esittävät, että yksilön henkilökohtaiset intressit eivät niinkään ohjaa yksilöä toimimaan ryhmänsä puolesta. Vahvasti organisaatioon identifioituvat yksilöt työskentelevätkin todennäköisemmin koko organisaatiota hyödyttävien asioiden puolesta, eivätkä niinkään välittömän oman edun tavoittelun mukaisesti (Boroş ym., 2011; Tyler & Blader, 2000). Tällöin kollektiivinen intressi koetaan myös omaksi intressiksi ja tästä johtuen yksilöt ovat sisäisesti motivoituneita toimimaan kollektiivisten tavoitteiden puolesta (ks. Ashforth & Mael, 1989; van Knippenberg & Ellemers, 2003; Tyler & Blader, 2000).

Baumeister ja Leary (1995) selittävät ryhmien toimintaa yksilön tarpeella kuulua johonkin, jolloin halukkuutta yhteistyöhön ei määritä pelkästään yksilön instrumentaaliset tavoitteet tai mahdollisuus saada henkilökohtaisesti suotuisa tulos tai palkinto, vaan toiminnassa huomioidaan myös ryhmään muodostunut suhde. Myös Tyler ja Blader (2000) toteavat, että yksilöt eivät myöskään välttämättä suoriudu tehtävistään yhtään sen paremmin, vaikka heitä pyrittäisiinkin motivoimaan lupauksilla henkilökohtaisista palkinnoista. Tyler ja Blader (2000) havaitsivatkin tutkimuksessaan ryhmään identifioitumisen olevan vahvassa yhteydessä ryhmässä syntyvään yhteistyöhön. Ashforth ja Mael (1989) esittävät, että yksilöt toimivat heidän identiteettinsä mukaisesti ja tukevat sellaisia instituutioita, jotka ilmentävät heidän identiteettejään. Tästä seuraten organisaatioon identifioituminen todennäköisesti lisää myös yksilön halua tukea organisaatiota ja sitoutua sen toimintaan. Identifioituminen vaikuttaakin ryhmän muotoutumiseen ja sen sisäiseen koheesioon, yhteistyöhön, sekä altruismiin. (mt.)

Organisaatioon identifioitumisella on havaittu olevan yhteyksiä myös moniin muihin organisaatiotason ilmiöihin kuten normaalin työroolin ylittävään suoritukseen, toisten auttamiseen, organisaatioiden toiminnan kehittämiseen ja irtisanoutumisaikomuksiin (Lipponen ym., 2005; Tyler & Blader, 2000; van Dick, Chris, Stellmacher ym., 2004; van Dick, Grojean, Christ & Wieseke, 2006; Peters, Tevichapong, Haslam & Postmes, 2010). Lähtöaikeiden ja organisaatioon identifioitumisen negatiivista suhdetta on selitetty sillä, että vahvasti organisaatioon identifioitunut ei mielellään luovu siitä minäkuvansa osasta, joka liittyy kyseisen organisaation jäsenyyteen (van Knippenberg, van Knippenberg, Monden & de Lima, 2002). Tyler ja Blader (2000, 150) puolestaan toteavat, että jos organisaatio ei ole yleisesti arvostettu tai yksilö ei koe arvostusta organisaation sisällä, riskinä on organisaatioon identifioitumisen lasku sekä organisaation jättäminen. Boroş ym. (2011) kuitenkin huomauttavat, että useissa tutkimuksissa on havaittu halun pysyä organisaation jäsenenä olevan vahvemmin yhteydessä organisaation sitoutumiseen kuin identifioitumiseen, kun taas toisaalta useissa tutkimuksissa on havaittu myös päinvastainen ilmiö, jossa sitoutuminen on ollut vahvemmassa yhteydessä lähtöaikeisiin kuin identifioituminen (ks. van Knippenberg & Sleebos, 2006). On myös havaittu, että organisaatioon identifioitumisella on vahva yhteys organisaation arvojen, intressien ja uskomusten sisäistämiseen (Ashforth ja Mael, 1989; van Knippenberg & Sleebos, 2006). Ashforth ja Mael (1989) huomauttavat, että identifioituminen vahvistaa myös identifioitumista edeltäviä tekijöitä, kuten kokemusta kyseisen ryhmän arvostuksesta sekä ryhmän arvoja ja tapoja. Tämä osaltaan hankaloittaa syy-seuraus -suhteen selvittämistä (mt). Voidaan myös olettaa, että mitä enemmän yksilö identifioituu tiettyyn ryhmään, sitä enemmän ryhmäjäsenyys vaikuttaa yksilön asenteisiin ja käyttäytymiseen (Hogg & Abrams, 1988).

Vahvalla ryhmään identifioitumisella on myös kääntöpuolensa, mikä on havaittu tutkittaessa totalitaristisia yhteisöjä (Baron, Crawley & Pauliina, 2003). Ryhmissä joissa yksilön minäkäsitys määräytyy lähes pelkästään ryhmäjäsenyyden kautta, eli kun ryhmäidentifikaatio on hyvin vahvaa, ja joissa ryhmän eroavaisuutta muista ulkoryhmistä painotetaan, riski yhteisön totalitaristiseen käyttäytymiseen kasvaa. Tällaisille ryhmille tyypillisiä piirteitä ovat muun muassa fyysinen vetäytyminen muusta sosiaalisesta ympäristöstä, erottuva ryhmälle ominainen pukeutuminen ja

puhetyyli. (mt.) Hoggin (2001) mukaan yksi identifioitumisen tai ryhmään sitoutumisen seurauksista on jäsenten ajattelun, tuntemusten ja tekojen määräytyminen ryhmän normien mukaan. Tämä johtaa Hoggin (2004) mukaan itsestään epävarmoja yksilöitä hakeutumaan ryhmiin, joissa normien mukainen ohjaus on hyvin vahvaa, kuten totalitaristissa ryhmissä. Reicher, Haslam ja Rath (2008) ovat esittäneet viiden askeleen mallin siitä, miten yhteisö voi päätyä pitämään epäinhimillisiä tekoja moraalisesti oikeutettuina. Tässäkin mallissa ensimmäinen askel on identifikaatio, jossa määritellään vahva sisäryhmä joka eroaa selkeästi muista ulkoryhmistä (mt).

Yleisesti huomion arvoista on se, että organisaatioon identifioituminen ei Ashforthin ja Maelin (1989) mukaan ole universaali reaktio ulkoiseen ärsykkeeseen, vaan identifioituminen on riippuvainen myös yksilöllisistä tekijöistä. Glynn (1998) esittääkin, että vaikkakin kaikilla yksilöillä on tietty valmius identifioitumiseen, yksilöiden kesken saattaa kuitenkin löytyä eroavaisuuksia organisaatioon identifioitumisen tarpeen suhteen. Van Knippenbergin ja van Knippenbergin (2003) mukaan saman yksilön itsemäärittely ryhmän kautta voi vaihdella tilanteesta, yksilöistä tai kulttuurisista tekijöistä riippuen. Työntekijän iän ja sukupuolen on havaittu olevan yhteydessä kognitiiviseen organisaatioon identifioitumiseen (Riketta, 2005). Myös organisaatiossa vietetyn ajan on havaittu olevan yhteydessä organisaatioon identifioitumiseen (Mael & Ashforth, 1992). Tilannetekijät, kuten merkityksellisten vertailuryhmien läsnäolo tai ryhmän tai organisaation suhteellinen koko, voivat vaikuttaa ryhmäjäsenyyden keskeisyyteen yksikön itsemäärittelyssä (mt).

Yksilöllä voi Ashforthin ja Maelin (1989) mukaan olla useita ja keskenään konfliktissakin olevia ryhmäidentiteettejä organisaation sisällä. Yksilön sosiaalinen identiteetti voi koostua koko organisaation lisäksi työryhmästä, osastosta, liitosta tai esimerkiksi lounasporukasta. Tutkijat huomauttavatkin, että ne ristiriitaiset tutkimustulokset, joita organisaatioon identifioitumista tarkastelevissa tutkimuksissa on saatu, saattavat selittyä sillä että organisaation sisäisiä ryhmiä ja niihin identifioitumista ei olla näissä tutkimuksissa huomioitu riittävässä määrin. (mt.) Viime vuosina organisaatioon identifioitumista kartoittava tutkimus onkin keskittynyt yhä enemmän erilaisten organisaation sisällä toimivien ryhmien identiteettien muodostumiseen ja niiden vaikutukseen organisaation toimintaan (esim. Ashforth ym., 2008; Lavelle, Rupp

& Brockner, 2007; Reade, 2001; Vora & Kostova, 2007; Lipponen, 2001; Lipponen ym., 2005). Tutkimuksissa on havaittu muun muassa, että työryhmään identifioituminen on paremmin yhteydessä työtyytyväisyyden ja organisaatiosta lähtemisen kanssa kuin organisaatiotason identifioituminen (van Knippenberg & van Schie, 2000). Tässä tutkielmassa ei kuitenkaan kartoitettu mahdollisia organisaatiossa esiintyviä erillisiä ryhmäjäsenyyksiä, vaan keskityttiin identifioitumiseen koko organisaation tasolla.

Keskeisin tämän tutkielman rakenteeseen ja tutkimuskysymyksiin vaikuttaneista teoreettisista malleista on Tylerin ja Bladerin (2000, 2003) muodostama malli ryhmän yleisen arvostuksen, yksilöön kohdistuvan ryhmän sisäisen arvostuksen sekä identifioitumisen keskinäisistä yhteyksistä sekä näiden kaikkien yhteydestä ryhmässä syntyvään yhteistyöhön. Mallin mukaan menetelmätapojen oikeudenmukaisuus koostuu päätöksentekoprosesseihin ja työntekijän kohteluun liittyvistä kokemuksista, joiden perusteella yksilö tekee päätelmiä siitä miten häntä organisaatiossa arvostetaan ja mikä hänen asemansa organisaatiossa on. Tämän lisäksi yksilön näkemys ryhmän tai organisaation ulkopuolisten tahojen ryhmään kohdistamasta arvostuksesta vaikuttaa jäsenten ryhmään identifioitumiseen. Ryhmässä yhteisesti jaettu identiteetti puolestaan synnyttää yhteistyötä ja ponnistelua yhteisten tavoitteiden puolesta. (mt.) Tyler ja Blader (2000) saivatkin mallilleen tukea kyselylomaketutkimuksessaan, jossa selvitettiin eri tekijöiden yhteyksiä työorganisaatioissa syntyvään yhteistyöhön. Tutkijoiden lähtökohtana oli muodostaa mallistaan sellainen, joka olisi yleistettävissä moniin erilaisiin organisaatioihin. Tätä tavoitetta tukemaan tutkittavat keräsivät tutkimuksen aineistoksi ($N = 404$) hyvin heterogeenisen ryhmän, joka koostui eri tyyppisiin organisaatioihin kuuluvista henkilöistä joiden työtehtävä ja asema organisaatiossa sekä muun muassa tuloluokka vaihtelivat. (Tyler & Blader, 18–19.) Myös Smith, Tyler ja Huo (2003) ovat saaneet tutkimuksessaan edellä esitellyn mallin mukaisia tuloksia.

Seuraavassa esitellään tässä tutkimuksessa käytettävien selittäviin tekijöihin liittyvää tutkimuskirjallisuutta. Tämä esittely seuraa rakenteeltaan Tylerin ja Bladerin (2000) edellä esitettyä mallia. Organisaation yleisestä arvostuksesta siirrytään yksilön kokemaan arvostukseen organisaatiossa, jota tässä tutkielmassa on mitattu koetun menetelmätapojen oikeudenmukaisuuden, työtehtävän sekä organisaation tarjoaman tuen avulla.

2.2.2.1 Organisaation yleinen arvostus

Sosiaalisen identiteetin teorian mukaan yksi keskeisimpiä yksilön ryhmään hakeutumiseen vaikuttavia tekijöitä on yksilön pyrkimys itsetuntonsa vahvistamiseen, johon voidaan pyrkiä yleisesti arvostetun ryhmän jäsenyyden kautta (Hogg & Turner, 1985; Tajfel 1978a). Teorian perusteella voidaankin olettaa, että mitä arvokkaampana yksilö pitää organisaatiota, sitä enemmän organisaatiojäsenyys voi vaikuttaa yksilön itsetuntoon (Mael & Ashforth, 1992; Lipponen ym., 2005). Tutkimuksissa onkin havaittu selkeä yhteys näiden kahden tekijän välillä (Dutton, Dukerich & Harquil, 1994; Riketta 2005; Boroş ym., 2011; Dukerich, Golden & Shortell, 2002; Smidts, Pruyn & van Riel, 2001). Jäsenyys vähemmän arvostetussa organisaatiossa voi puolestaan synnyttää yksilölle sisäisen konfliktin, kun pyrkimys itsetunnon vahvistamiseen ei toteudukaan organisaatioon identifioitumisen kautta (Boroş ym., 2011). Toisaalta tällaisessa tilanteessa on havaittu, että vähemmän arvostetun ryhmän tai yhteisön jäsenet pyrkivät aktiivisesti parantamaan ryhmänsä arvostusta ja tätä kautta vahvistamaan positiivista aspektiaan sosiaalisessa identiteetissään (Ellemers, 1993). Osa uudemmassa sosiaalisen identiteetin lähestymistapaan pohjautuvasta tutkimuskirjallisuudesta ei kuitenkaan enää pidä pyrkimystä itsetunnon vahvistamiseen ja myönteiseen minäkuvaan samalla tavoin keskeisenä tekijänä sosiaalisen identiteetin prosesseissa (ks. Hogg, 2006). Lipponen (2001, 34) mukaan organisaatioita käsittelevässä tutkimuskirjallisuudessa ryhmän status on käsitteenä yhteneväinen esimerkiksi organisaation yleisen arvostuksen tai arvovaltaisuuden kanssa. Tätä samaa käsitteiden yhteneväistä käyttöä noudatetaan myös tässä tutkielmassa.

Myös Tylerin ja Bladerin (2000, 151) mukaan jäsenyys korkeasti arvostetussa ryhmässä sekä koettu arvostus ryhmän sisällä johtavat myönteisempään sosiaaliseen identiteettiin ja vahvistuneeseen itsetuntoon, mikä tutkijoiden mukaan johtaa parantuneeseen yhteistyöhön ryhmässä. Tätä yhteyttä tutkijoiden mukaan voidaan selittää sillä, että yhteistyöllä ryhmä menestyy paremmin, mikä puolestaan johtaa ryhmän yleisen arvostuksen vahvistumiseen. Tätä kautta yksilön ylpeys ryhmään kuulumisesta myös vahvistuu. Toisaalta, yhteistyötä tekevää arvostetaan myös organisaation sisällä enemmän, mikä taas johtaa vahvempaan organisaatioon identifioitumiseen. Tämä selitysmalli näkee kyseisen prosessin aktiivisena ja motivaatioista kumpuavana, koska tässä tapauksessa yksilöt toiminnallaan pyrkivät parantamaan asemaansa. Toisen

selitysmallin mukaan jäsenyys korkeasti arvostetussa ryhmässä tai oma korkea status ryhmän sisällä jo itsessään johtaa yhteistyöhön. Tällöin kyse on enemmänkin passiivisesta nykyisen statuksen ja arvostuksen yllä pitämisestä. Kuitenkin molemmissa selitysmalleissa keskeistä on se, että organisaation menestys on riippuvainen siitä, mitä ihmiset ajattelevat itsestään ja omasta asemastaan. (Tyler & Blader, 2000, 149.) Myös muissa tutkimuksissa on havaittu positiivinen yhteys koetun organisaation arvostuksen ja organisaatioon identifioitumisen välillä (Mael & Ashforth, 1992; Peters ym., 2010; Carmeli & Shteigman, 2010; Lipponen, 2001). Ellemers, Doosje, van Knippenberg ja Wilke (1992) havaitsivat että korkeamman statuksen omaavien vähemmistöryhmien jäsenet identifioituivat vähemmistöryhmäänsä vahvemmin kuin matalamman statuksen omaavissa vähemmistöryhmissä. Carmeli, Gilat ja Waldman (2007) havaitsivat että myös organisaation menestyminen oli positiivisessa yhteydessä organisaatioon identifioitumiseen. Carmelin (2005) mukaan tärkein organisaation arvostamisesta seuraava ilmiö on lisääntynyt affektiivinen sitoutuminen organisaatioon joka puolestaan on yhteydessä liittyä altruistiseen käyttäytymiseen kollegoita kohtaan. Tyler ja Blader (2000, 2003) puolestaan näkevät yhteistyön ja altruistisen käyttäytymisen olevan yhteydessä organisaatioon identifioitumiseen.

2.2.2.2 Koettu menetelmätapojen oikeudenmukaisuus

Yksi keskeisistä Tylerin ja Bladerin mallin (2000, 2003) tekijöistä on ryhmän jäsenen kokemaa proseduraalista eli menetelmätapojen oikeudenmukaisuutta ja sen vahva yhteys yksilön kokemaan arvostukseen ryhmässä, identifikaatioon ja tätä kautta ryhmässä syntyvään yhteistyöhön. Oikeudenmukaisuuden käsite voidaan jakaa menetelmätapojen oikeudenmukaisuuteen (proseduraalinen), jolla tarkoitetaan päätösten tekoon ja resurssien jakamiseen liittyviä menetelmien ja prosessien reiluutta sekä jaon oikeudenmukaisuuteen (distributiivinen), joka puolestaan tarkoittaa resurssien jakamisen tai jakautumisen reiluutta (esim. Thibaut & Walker, 1975). Kolmantena oikeudenmukaisuuden osa-alueena pidetään interaktionaalista oikeudenmukaisuutta, jolla tarkoitetaan yksilöiden välillä tapahtuvan vuorovaikutuksen reiluutta (Bies, 1987). Osa tutkijoista tosin pitää vuorovaikutuksen oikeudenmukaisuutta menetelmätapojen oikeudenmukaisuuden osana (esim. Moorman, 1991). Tästä syystä tässä luvussa tullaan käsittelemään myös kyseisen oikeudenmukaisuuden osa-alueeseen liittyviä tuloksia. Aiempi tutkimuskirjallisuus tukee vahvasti organisaatiossa koetun

oikeudenmukaisuuden yhteyttä organisaation ja työryhmien tehokkaaseen toimintaan (ks. Greenberg & Colquitt, 2005).

Tutkimuksissa onkin löydetty Tylerin ja Bladerin (2000, 2003) mallin mukaisia tuloksia (esim. Smith ym., 2003). Smith ym. (2003) havaitsivat myös, että mitä vahvemmin työntekijä identifioitui organisaatioon, sitä suurempi merkitys hänen esimiehensä työntekijään kohdistuvan toiminnan reiluudella oli. Tätä yhteyttä tutkijat selittivät kunnioituksen ja arvonn antamisen kautta, jolloin reilu kohtelu osoittaa yksilölle, että häntä arvostetaan organisaatiossa. Tämä puolestaan johtaa vahvistuneeseen itsetuntoon ja ryhmän toiminnan vahvempaan tukemiseen (mt). Myös Lipponen, Wisse ja Perälä (2011) havaitsivat yhteyden menetelmätapojen oikeudenmukaisuuden ja organisaatioon identifioitumisen välillä, mutta Tylerin ja Bladerin (2000, 2003) mallista poiketen jaon oikeudenmukaisuus oli vahvimmassa yhteydessä identifikaatioon. Moorman (1991) puolestaan havaitsi tutkimuksessaan yhteyden organisaation tavoitteiden puolesta toimimisen ja vuorovaikutuksen oikeudenmukaisuuden välillä. Yhteys jaon oikeudenmukaisuuden kanssa oli huomattavasti heikompi (mt). Du, Choi ja Hashem (2012) havaitsivat tutkimuksessaan, että mitä vahvemmin henkilö identifioitui ryhmäänsä, sitä pienempi merkitys itseen ja toisiin kohdistuneen menetelmätapojen oikeudenmukaisuuden eroavaisuuksilla oli, kun taas vähemmän ryhmäänsä identifioituvilla tällä oli suuri merkitys. Havaintoa tutkijat selittivät sillä, että heikommin ryhmäänsä identifioituvat eivät koe samanlaista yhtenäisyyttä muihin ryhmän jäseniin. Tätä kautta tutkittavat päätyivät tekemään helpommin vertailuja itsensä ja muiden välillä ja pitämään näitä vertailuja merkityksellisinä. (mt). Toisin sanoen vahvemmin ryhmäänsä identifioituvat eivät ole samalla tavalla taipuvaisia tekemään oman ja vieraan välistä erottelua ryhmän sisällä.

2.2.2.3 Työtehtävä

Tässä tutkielmassa haluttiin myös selvittää työtehtävän yhteyttä organisaatioon identifioitumiseen, koska sen voidaan nähdä olevan yksi työntekijän asemaan ryhmän sisällä määrittävistä tekijöistä sekä vaikuttavan myös työntekijän kokemukseen häneen kohdistuvasta arvostuksesta organisaatiossa. Tutkimuskirjallisuudesta löytyy hyvin vähän ja osin ristiriitaista tutkimusta työtehtävän yhteydestä organisaatioon identifioitumiseen. Rikettan (2005) meta-analyysissä työtehtävällä havaittiin

positiivinen yhteys organisaatioon identifioitumiseen. Katrinli, Atabay, Gunay ja Guneri (2009) puolestaan eivät havainneet organisaatioon identifioitumisen olevan yhteydessä työn eri dimensioiden, kuten tehtävän autonomisuuden tai merkittävyyden, eli sen missä määrin yksilö voi tehtävässään vaikuttaa joko organisaatioon jäsenten tai sen ulkopuolisten henkilöiden elämään, välillä. Yleisemmin yksilön statukseen liittyen Cicognani, Palestini, Albenesi ja Zani (2012) havaitsivat, että organisaatiossa osakkaana olevat henkilöt identifioituivat organisaatioon vahvemmin kuin alemmassa, työntekijäasemassa olevat henkilöt. Lipponen ym. (2011) puolestaan havaitsivat armeijan organisaatiota käsittelevässä pitkittäistutkimuksessaan, että ne, jotka olivat saaneet ylennyksen kahden eri ajanjakson välillä, identifioituivat organisaatioon vahvemmin.

2.2.2.4 Organisaation tarjoama tuki

Koetun organisaation tarjoaman tuen johdosta työntekijät muodostavat näkemyksensä siitä, miten organisaatio arvostaa heidän työpanostaan ja missä määrin organisaatio välittää heistä (Eisenberger, Huntington, Hutchinson & Sowa, 1986). Organisaation tarjoamaa tukea voivat olla esimerkiksi ekspatriaattien kohdalla organisaation antama aika, informaatio tai muu avustus muuton valmisteluun (Forster, 2000), työntekijän kokemus organisaation kiinnostuksesta hänen tai hänen perheensä hyvinvointia kohtaan tai tuki uuteen maahan sopeutumisessa (Kraimer & Wayne, 2004). Eisenbergerin ym. (1986) kehittämän organisaatio tuki -teorian mukaan tämän viestin antaminen organisaation taholta organisaation jäsenille johtaa työntekijöiden keskuudessa vahvistuneeseen uskollisuuteen ja sitoutumiseen organisaatiota kohtaan sekä työtehon parantumiseen. Tutkimuksissa onkin saatu vahvistusta teorian oletuksille (ks. Rhoades & Eisenberger, 2002) ja vuoden 2000 jälkeen organisaation tarjoamaa tukea käsittelevien tutkimusten määrä on kasvanut selkeästi (Baran, Shanock & Miller, 2012).

Organisaation tarjoaman tuen on havaittu edesauttavan yleistä sopeutumista uuteen maahan ja kulttuuriin sekä myös organisaatiotasolla parantavan työsopeutumista (Kraimer, Wayne & Jaworski, 2001; De Cieri, Dowling & Taylor, 1991). Aycanin (1997) esittämässä mallissa organisaation tarjoaman tuen esitetään olevan yhteydessä affektiiviseen sitoutumiseen, joka tässä tutkielmassa käsitetään yhteneväiseksi organisaatioon affektiivisen identifioitumisen kanssa (ks. luku 2.2.1). Tutkimuksissa

onkin havaittu organisaation tarjoaman tuen olevan positiivisessa suhteessa organisaatioon identifioitumiseen (Sluss, Klimchak & Holmes, 2008; Edwards & Peccei, 2010; Rhoades, Eisenberger ja Armeli 2001; Zagenczyk, Gibnet, Few & Scott, 2011) ja työntekijän itsetunnon on havaittu välittävän tätä yhteyttä (Yijälä, 2012, 88). Muissa tutkimuksissa on havaittu organisaation tarjoaman tuen vahvistavan yleistä työntekijöiden sitoutumista organisaatioon (Guzzo, Noonan & Elron, 1994; Eisenberger, ym., 1986) ja vahvistavan työntekijän aikomuksia pysyä tehtävässään ulkomailla (Shaffer, Harrison, Gilley & Luk, 2001). Toisaalta tuen riittämättömyys voi johtaa epätyytyväisyyteen ja jopa irtisanoutumiseen (Guzzo ym., 1994). Yijälä ym. (2012) havaitsivat, että riittämätön organisaation tarjoama tuki oli yhteydessä heikentyneeseen organisaatioon identifioitumiseen muuttoa edeltävässä vaiheessa. Tutkijoiden mukaan tätä voidaan selittää yksilön kokemana arvostuksen puutteena, joka vaikuttaa negatiivisesti organisaatioon identifioitumiseen (mt). Tutkimuksissa on myös havaittu, että organisaatiossa esimiesten osalta tarjottu tuki ja arvostus ovat positiivisessa yhteydessä organisaatioon identifioitumiseen (Katrini ym., 2009). Forster (2000) puolestaan havaitsi, että mitä pidempi aika muuton valmisteluihin työntekijällä oli, sitä paremmat mahdollisuudet työntekijällä oli sopeutua ulkomailla työskentelemiseen. Aycanin (1997) mukaan tukitoimia tulee jatkaa myös muuton jälkeen, jolloin työntekijän sitoutuminen organisaatiota kohtaan vahvistuu.

3 Tutkimuskysymykset ja -hypoteesit

Tutkielman ensisijaisena tavoitteena on selvittää, mitkä tekijät ovat yhteydessä organisaatioon identifioitumiseen maahanmuuton eri vaiheissa. Tämän lisäksi tutkielmassa tutkitaan eroavaisuuksia mahdollisten yhteyksien vahvuudessa maahanmuuton eri vaiheissa sekä eksploratiivisesti sitä, mitkä selittävistä muuttujista ennustavat parhaiten organisaatioon identifioitumista kun muuttujien keskinäiset vaikutukset huomioidaan. Pitkittäisasetelmassa tullaan tutkimaan muuttoa edeltävien tekijöiden yhteyksiä muuton jälkeiseen organisaatioon identifioitumiseen. Selittävistä muuttujista työtehtävä, organisaation tarjoama tuki sekä muuttoon valmistautumiseen tarjotut resurssit mitattiin molemmissa maahanmuuton vaiheissa. Organisaation arvostus mitattiin ainoastaan muuttoa edeltävässä vaiheessa ja koettu menetelmätapojen oikeudenmukaisuus vasta muuton jälkeen, joten näiden tekijöiden osalta yhteyksien

selvittäminen kaikissa maahanmuuton vaiheissa ja tutkielman asetelmissa ei ollut mahdollista. Tässä tutkielmassa maahanmuuttoa edeltävä vaihe tullaan muuttujien yhteydessä lyhentämään termillä *t1* ja muuton jälkeinen vaihe termillä *t2*. Seuraavassa esitellään tarkemmin tämän tutkielman tutkimushypoteesit.

Sosiaalisen identiteetin teorian mukaan yksilön pyrkimys myönteiseen minäkäsitykseen ohjaa yksilöä hakeutumaan ryhmiin, joita hän pitää yleisesti arvostettuina (Hogg & Turner, 1985; Tajfel 1978a). Monet aikaisemmat tutkimukset ovatkin havainneet positiivisen yhteyden organisaatioon identifioitumisen ja koetun organisaation arvostuksen välillä (Tyler & Blader, 2000; Peters ym., 2010; Carmeli & Shteigman, 2010; Mael & Ashforth, 1992; Lipponen, 2001) tai yhteyden organisaation arvostuksen ja organisaatioon identifioitumisen lähikäsitteiden välillä (Carmeli, 2005; Carmeli ym., 2007; Boroş, ym., 2011; Riketta 2005; Dukerich ym., 2002). Tähän perustuen tämän tutkielman ensimmäinen hypoteesi on:

H1: Koettu organisaation arvostus (t1) on positiivisessa yhteydessä organisaatioon identifioitumiseen (t1 ja t2).

Itsensä kategorisoimisen teorian mukaan yksilön toimintaan ryhmän sisällä vaikuttaa keskeisesti hänen suhteensa ryhmäjäsenyyttä kohtaan (Turner, 1982/2010). Tylerin ja Bladerin (2000, 2003) mukaan yksilön kokemus kunnioituksesta ja arvostuksessa ryhmän sisällä muodostuu siitä, miten häntä ryhmän sisällä kohdellaan. Tämä puolestaan viestii yksilölle hänen asemastaan eli statuksesta, joka on yhteydessä organisaatioon identifioitumiseen (mt). Menetelmätapojen oikeudenmukaisuuden yhteys organisaatioon identifioitumiseen on havaittu useissa tutkimuksissa (Tyler & Blader, 2000; Smith ym., 2003; Lipponen ym., 2011). Joten tämän tutkielman toinen hypoteesi on seuraava:

H2: Kokemus menetelmätapojen oikeudenmukaisuudesta (t2) on positiivisessa yhteydessä organisaatioon identifioitumiseen (t2).

Tässä tutkielmassa Tylerin ja Bladerin (2000, 2003) mallia myös täydennetään kattamaan työtehtävän ja organisaatituen mahdolliset yhteydet organisaatioon identifioitumiseen, joiden oletetaan erityisesti ekspatriaattien kontekstissa viestittävän

työntekijälle hänen arvostuksestaan organisaatiossa (ks. Eisenberger ym., 1986). Työtehtävän osalta aiemmasta tutkimuskirjallisuudesta löytyy joitain havaintoja yhteydestä organisaatioon identifioitumiseen (ks. Riketta, 2005; Lipponen ym., 2011), mutta tutkimusta on kuitenkin hyvin vähän ja tulokset ovat olleet ristiriitaisia. Aiemmassa tutkimuskirjallisuudessa organisaation tarjoamalla tuella on havaittu yhteys organisaatioon identifioitumiseen (Sluss ym., 2008; Edwards & Peccei, 2010; Zagenczyk ym., 2011; Yijälä ym., 2012). Forster (2000) puolestaan havaitsi yhteyden organisaatioon identifioitumisen ja muuttoon valmistautumiseen annetun ajan välillä. Tässä tutkielmassa muuttoon valmistautumiseen annettu aika on osa laajempaa kysymystä muuttoon valmistautumiseen annetuista resursseista. Näin ollen tämän tutkielman seuraavina hypoteeseina ovat:

H3: Hierarkkisesti korkeampi työtehtävä (t1 ja t2) on positiivisessa yhteydessä organisaatioon identifioitumiseen (t1 ja t2).

H4: Organisaatioon tarjoama tuki (t1 ja t2) on positiivisessa yhteydessä organisaatioon identifioitumiseen (t1 ja t2).

H5: Muuttoon valmistautumiseen annetut resurssit (t1 ja t2) ovat positiivisessa yhteydessä organisaatioon identifioitumiseen (t1 ja t2).

Hypoteeseja tullaan siis testaamaan ensin poikkileikkausasetelmissa, eli muuttoa edeltävässä ja muuton jälkeisessä vaiheessa, sekä tämän jälkeen pitkittäisasetelmassa. Muuttoa edeltävässä vaiheessa sekä pitkittäisasetelmassa testataan hypoteeseja 1, 3, 4 ja 5 ja muuton jälkeisessä vaiheessa testataan hypoteeseja 2, 3, 4 ja 5. Näiden hypoteesien testaamisen lisäksi tavoitteena on myös muodostaa yhteinen ja mahdollisimman taloudellinen ja selitysasteeltaan korkea malli niistä tutkielmassa testatuista selittävästä tekijöistä, jotka ovat vahvimmassa yhteydessä muuton jälkeiseen organisaatioon identifioitumiseen.

4 Menetelmät

Selittävien ja selitettävien muuttujien välisiä yhteyksiä testattiin korrelaatiokertoimia tarkastelemalla. Pearsonin korrelaatiokertoimien tarkastelu suoritettiin silloin, kun minkään taustamuuttujan vaikutusta muuttujien väliseen yhteyteen ei ollut tarpeen

kontrolloida. Pitkittäisanalyysien osalta haluttiin kontrolloida muuttoa edeltävän organisaatioon identifioitumisen vaikutus muuttujien välisiin yhteyksiin, jolloin yhteyksiä testattiin tarkastelemalla osittaiskorrelaatiokertoimia. Muuten osittaiskorrelaatioanalyysi onkin menetelmänä yhteneväinen Pearsonin korrelaatioanalyysin kanssa (Pallant, 2010, 143). Korrelaatioiden osalta käytettiin yksisuuntaista testausta, koska selittävien tekijöiden oletettiin olevan positiivisessa yhteydessä selitettävään tekijään. Yksisuuntainen testaus myös parantaa todennäköisyyttä löytää tilastollisesti merkitseviä yhteyksiä, kun jo tässä tutkielmassa käytettävien aineistojen koon pienuus tuottaa omat haasteensa tilastollisesti merkitsevien yhteyksien löytämiselle. Tätä käsitellään yksityiskohtaisemmin luvussa 5.1.2.5. Yksisuuntainen testaus tosin tuo aina sen riskin, että toisen suuntainen yhteys jää havaitsematta (esim. Field, 2009, 54–55).

Sitä mitkä selittävästä muuttujista vahvimmin ennustavat organisaatioon identifioitumista kun muuttujien yhteisvaikutus huomioidaan, tutkitaan lineaarisen regressioanalyysin avulla. Regressioanalyysi onkin soveltuva tutkimusmenetelmä erityisesti pitkittäisaineistojen tarkasteluun (Dale & Davies, 1994). Jotta myös regressioanalyysissä saadaan kontrolloitua tiettyjen muuttujien vaikutukset, tullaan osassa analyyssejä käyttämään hierarkkista eli askeltavaa regressioanalyysia. Hierarkkisessa regressioanalyysissä ensimmäisellä askeleella analyysiin lisätään kontrolloitavat muuttujat ja toisella askeleella tutkittavat muuttujat. Tällöin mallin selitysasteen mahdollisen muutoksen ja sen tilastollisen merkitsevyyden perusteella voidaan tehdä päätelmiä siitä, onko tutkittavilla muuttujilla yhteyttä selitettävään muuttujaan kun taustamuuttujien vaikutus huomioidaan ja miten vahva tämä yhteys on. Muuttujat lisätään regressiomalliin enter-metodilla. Molemmat valituista analyysimenetelmistä ovat parametrisiä menetelmiä joiden eduksi voidaan lukea se, että ne ovat yleisesti ottaen herkempiä havaitsemaan aineistossa olevia ilmiöitä (Nummenmaa, 2009, 152). Regressiomallien muodostamisessa noudatettiin Nummenmaan (2009, 317) esittämiä periaatteita, joiden mukaan mallin pitäisi olla teoreettisesti johdettavissa taustateoriasta, aineistoon sopiva, selitysasteeltaan mahdollisimman korkea sekä rakenteeltaan mahdollisimman yksinkertainen. Luvussa 2 esitellyn, tässä tutkielmassa käytettävän teoreettisen taustan perusteella tässä tutkielmassa käytettävät regressiomallit ovat taustateoriasta johdettavissa sekä

aineistoon sopivia. Muiden Nummenmaan (2009, 317) esittelemien periaatteiden noudattamista käsitellään luvuissa 5.1.1 ja 5.1.2. Tilastolliset analyysit on suoritettu SPSS -ohjelman versiolla 20.

Tilastollisessa tutkimuksessa vakiintuneesta käytännöstä poiketen tässä tutkielmassa raportoidaan taulukoissa myös sellaiset tulokset, joissa p -arvo alittaa raja-arvon .10. Kyseistä raportointitapaa voidaan pienten aineistojen kohdalla pitää perusteltuna, sillä riski tehdä tyypin 2 virhe on suurempi kuin isompien aineistojen kohdalla. Tyypin 2 virheellä tarkoitetaan tilannetta, jossa tulosten ei havaita olevan yleistettävissä laajempaan populaatioon, vaikka näin todellisuudessa olisikin (Field, 2009, 56). Tulosten analysoinnissa kuitenkin noudatetaan vakiintunutta käytäntöä, jossa yhteyden tilastolliseen merkitsevyyteen edellytetään .05:n alittava p -arvo. Regressioanalyysien osalta raportoidaan mallin korjattu selitysaste (R^2 korj.), joka Pallantin (2010, 160–161) mukaan saattaa antaa luotettavamman arvio pienten aineistojen kohdalla kuin yleisemmin käytössä oleva selitysaste (R^2), jonka tuottama arvio voi olla ylioptimistinen verrattuna koko populaatiosta koostuvaan otantaan. Korjattu selitysaste antaa arvon siitä, kuinka suuren osan malli selittäisi riippuvan muuttujan vaihtelusta, mikäli malli rakentuisi koko populaation pohjalta (Field, 2009, 221–222). Tutkielman kielenkäytössä vaikutuksen koosta (*effect size*) puhuttaessa noudatetaan Cohenin (1988) ehdottamaa jaottelua. Korrelaatiokertoimen osalta vaikutuksen koko on pieni kertoimien .10 ja .29 välillä, keskikokoinen välillä .30 ja .49, suuri välillä .50 ja .69 ja poikkeuksellisen suuri välillä .70 ja 1.00. Regressiomallin vaikutuksen koosta tehtiin päätelmiä mallin selitysasteen (R^2) perusteella. Selitysasteen ollessa yli .26 puhutaan suuresta vaikutuksen koosta, keskikokoisesta selitysasteen ollessa yli .13 ja pienestä sen ollessa yli .02. (mt.)

4.1 Tutkimusaineisto

Tutkimuksen aineisto kerättiin sähköisellä kyselylomakkeella Helsingin yliopiston sosiaalitieteiden laitoksen sosiaalipsykologian oppiaineen InterProf (*Factors Ensuring Integration among International Highly Skilled Professionals in Finland*) -tutkimusprojektia varten, joka toteutettiin vuosien 2007–2009 aikana. Tutkimusta johti Inga Jasinskaja-Lahti ja muut tutkimusryhmään kuuluneet jäsenet olivat Anu Yijälä,

Tiina Likki sekä David Stein (ks. Yijälä ym., 2009; Yijälä ym., 2012). Tutkittavina olivat vasta perustetun Euroopan Unionin Kemikaaliviraston tulevat työntekijät. Tutkittaville lähetettiin kutsu tutkimukseen ennen maahanmuuttoa ja sen jälkeen. Tutkimuksessa tarkasteltiin kansainvälisten ammattilaisten integraatioprosessiin liittyviä tekijöitä muuttoa edeltävästä vaiheesta muuton jälkeiseen vaiheeseen saakka, ja tavoitteena olikin selvittää uudelleen sijoittumiseen liittyviä keskeisiä haasteita maahanmuuton eri vaiheissa (Yijälä, 2012, 54). Kyseisessä tutkimuksessa ei kuitenkaan keskitytty organisaatioon identifioitumisen selittämiseen.

Kutsu lähetettiin useampaan kertaan kaikille tiettyä ajanjaksona Kemikaalivirastoon rekrytoituille työntekijöille. Tämä tarkoitti kutsun lähettämistä kerralla kymmenestä kahteenkymmeneen henkilölle kuukausittain vuoden 2007 marraskuusta alkaen ja päättyen vuoden 2009 heinäkuuhun. Ensimmäisessä vaiheessa tutkittavilta pyydettiin vastaukset kyselylomakkeeseen ennen Suomeen muuttamista ilman sen tarkempaa aikarajaa. Tästä johtuen eri vastaajat ovat täyttäneet lomakkeen eri vaiheissa muuttoprosessia, mutta kuitenkin ennen muuttoa. Myös aika tehtävään hakemisesta ja lomakkeeseen vastaamisesta vaihtelivat kahdestakymmenestä päivästä puoleentoista vuoteen, joten osalla vastaajista muuttoon valmistautumisvaihe kesti pidempään. Tutkittavien saavuttua Suomeen heille lähetettiin toisen vaiheen kyselylomake. Kyselylomake oli molemmissa vaiheissa englanninkielinen, kuten myös siihen kuuluva saatekirje (ks. liite 1). Saatekirjeessä painotettiin että kaikki kerätty aineisto tullaan käsittelemään anonyymina ja Kemikaaliviraston henkilöstöllä tai johdolla ei ole pääsyä yksilötason vastauksiin. Toisen vaiheen saatekirjeessä pyrittiin kannustamaan erityisesti niitä vastaajia osallistumaan, jotka olivat vastanneet jo muuttoa edeltävässä vaiheessa. Molemmissa kutsukirjeissä oli tutkimushenkilökunnan yhteystiedot, mikäli tutkittavat olisivat halunneet esittää kysymyksiä tutkimukseen tai kyselylomakkeisiin liittyen. Vastausohjeet olivat samansuuntaiset molemmissa tutkimuksen vaiheissa (ks. liite 2). Kyselylomake molemmissa tutkimuksen vaiheissa oli noin kymmenen sivua pitkä. Kemikaaliviraston henkilöstöhallinnon mukaan muuttoa edeltävä ja muuton jälkeinen aineisto oli sosiodemografisten tekijöiden suhteen edustava otos koko Kemikaaliviraston henkilöstöstä (Yijälä ym., 2009, 59). Koska tätä tutkielmaa tehdessä minulla ei ollut pääsyä Kemikaaliviraston työntekijöiden tietoihin, tämän tarkempaa katoanalyysia ei ollut mahdollista tehdä.

Tässä tutkielmassa käytetään eri maahanmuuton vaiheista kerättyä kahta eri aineistoa, jossa maahanmuuton jälkeisen vaiheen aineistoon viimeiset vastaukset tutkittavilta saatiin joulukuussa 2009. Muuttoa edeltävästä ($N = 97$) ja muuton jälkeisestä ($N = 66$) aineistosta yhdistettiin pitkittäisaineistoon ($N = 41$) ne vastaajat, jotka olivat vastanneet maahanmuuton molemmissa vaiheissa. Aineiston koon suhteellisen pienuuden takia tässä tutkielmassa on päädytty analysoimaan tuloksia sekä poikkileikkaus- että pitkittäisasetelmaa hyödyntäen. Itse osallistuin aineiston osalta vain sen muodostamiseen pitkittäisaineiston yhdistämisvaiheen lopussa, kun vielä viimeisetkin kyselylomakevastaukset saatiin kerättyä. Muuten sain valmiiksi kerätyn aineiston edellä mainituilta tutkimusprojektin tahoilta. Inga Jasinskaja-Lahden johtamassa tutkimuksessa (Yijälä ym., 2009) ja Anu Yijälän tekemässä väitöskirjassa (Yijälä, 2012) käytetään muuten samaa aineistoa kuin tässä tutkielmassa, mutta hieman pienemmällä otoskoolla, koska vastauksia tuli vielä senkin jälkeen kun edellä mainittuja tutkimuksia ryhdyttiin tekemään. Koska tutkimuksessa tutkitaan ekspatriaatteja, eli työnperässä maahan muuttavia työntekijöitä, alkuperäisestä aineistosta poistettiin ne vastaajat, jotka ilmoittivat kansallisuudekseen suomalainen tai jotka muuttoa edeltävässä vaiheessa jo asuivat Suomessa. Muuttoa edeltävän aineiston osalta yksi kaksoiskansalaisuuden, joista toinen oli Suomen kansalaisuus, omaava vastaaja jätettiin poistamatta koska hänen synnyin- ja asuinmaansa ei kuitenkaan ollut Suomi eikä hänen oma arvionsa suomenkielen taidostaan osoittanut siihen suuntaan, että häntä voisi tämän tutkielman kontekstissa pitää ”suomalaisena” joka aineistosta tulisi poistaa. Edellä mainitusta syystä poistettuja vastaajia muuttoa edeltävässä vaiheessa oli 23 kappaletta, muuton jälkeisessä vaiheessa 13 kappaletta ja pitkittäisaineiston kohdalla poistettiin 10 henkilön vastaukset.

Erityispiirteenä tämän tutkimuksen aineistossa on sen tasainen sukupuolijakauma, sillä yleisesti ekspatriaatteihin liittyvässä tutkimuksessa suurin osa tutkittavista on ollut miehiä (Yijälä ym., 2009, 58). Poikkileikkausasetelman osalta muuttoa edeltävässä vaiheessa vastaajista naisia oli 51 (52,6%) ja miehiä 46 (47,4%) ja muuton jälkeisessä vaiheessa naisia oli 34 (51,5%) ja miehiä 32 (48,5%). Pitkittäisaineiston osalta vastaajista naisia oli 24 (55,8%) ja miehiä 19 (44,2%). Tasainen sukupuolijakauma tämän tutkielman osalta saattanee ainakin osittain johtua siitä, että tutkimuksen

organisaatio on Euroopan Unionin virasto eikä yksityinen toimija. Muuttoa edeltävässä vaiheessa vastaajien keski-ikä oli 38 vastaajien ikien vaihdella 26 ja 64 vuoden välillä. Muuton jälkeisessä vaiheessa vastaajat olivat ikävuosien 26 ja 59 väliltä keski-ikä ollessa 37,5 vuotta. Pitkittäisaineistossa vastaajien keski-ikä oli 38 nuorimman vastaajan ollessa 26-vuotias ja vanhimman ollessa 56-vuotias. Koulutustasoltaan vastaajat olivat pääsääntöisesti korkeasti koulutettuja. Muuttoa edeltävässä vaiheessa poikkileikkausasetelman vastaajista 91% oli suorittanut vähintään alemman korkeakoulututkinnon ja 72% vastaajista oli suorittanut ylemmän korkeakoulututkinnon. Muuton jälkeisen poikkileikkausasetelman osalta vastaajien koulutustasoa ei enää kysytty. Pitkittäisaineistossa vähintään alemman korkeakoulututkinnon oli suorittanut 90% vastaajista ja ylemmän korkeakoulututkinnon oli suorittanut 66% vastaajista. Kansallisuuden osalta tutkittavien joukko oli hyvin heterogeeninen tutkittavien koostuessa jopa kahdenkymmenen kahden eri maan kansalaisista. Yksikään maa ei myöskään erityisemmin painottunut missään tämän tutkielman aineistoissa. Muuton jälkeisessä vaiheessa poikkileikkausaineiston osalta vastaajien Suomessa vietetty aika vaihteli muutamasta päivästä yli vuoteen sen ollessa keskimäärin kuusi kuukautta. Pitkittäisaineiston osalta vaihteluväli oli sama, mutta keskimääräinen Suomessa vietetty aika oli viisi kuukautta ja yksitoista päivää.

4.2 Mittarit

Tässä luvussa esitellään tutkimuksessa käytetyt mittarit. Mittareiden Cronbachin alfat, joilla testattiin mittareiden reliabiliteetti, esitellään luvussa 5.1.1. Summamuuttujat muodostettiin mean-komennolla SPSS-ohjelmassa.

Organisaatioon identifioitumisen (ks. liite 3) ja koetun organisaation arvotuksen (ks. liite 4) mittareina käytettiin Maelin ja Ashforthin (1992) esittämiä mittaristoja mutta kuitenkin niin, että mittaristojen kysymykset muokattiin tutkimuksen kontekstiin sopivaksi lisäämällä kysymyksiin maininta Kemikaalivirastosta (esimerkiksi ”Jos media uutisoisi negatiivisesti Kemikaalivirastosta, kokisin sen henkilökohtaisena loukkauksena” tai ”Kemikaalivirastoa pidetään yhtenä parhaista Euroopan Unionin virastoista”). Molemmat mittarit koostuivat kuudesta kysymyksestä, joista muodostettiin summamuuttuja. Organisaatioon identifioitumisen mittarin osalta

kaikkien väittämien kohdalla suurempi lukuarvo vastauksessa viittasi vahvempaan identifioitumiseen. Organisaation arvostuksen mittarin osalta kysymykset 4, 5 ja 6 käännettiin niin, että kääntämisen jälkeen kaikkien kysymysten osalta suurempi vastauksen lukuarvo viittasi myönteisempään kokemukseen organisaation arvostuksesta. Molempien mittareiden osalta väittämiin vastattiin viisiportaisella asteikolla, jossa 1= täysin eri mieltä, 3= ei samaa eikä eri mieltä ja 5= täysin samaa mieltä. Yleisemmin tutkimuskirjallisuudessa käytetyn organisaatioon sitoutumisen sijaan tässä tutkimuksessa päädyttiin käyttämään organisaatioon identifioitumisen mittaria, sillä sen nähtiin olevan soveltuvan esimerkiksi sitoutumisen mittaria paremmin muuttoa edeltävän vaiheen mittaukseen. Organisaatioon sitoutuminen lähtökohtaisesti edellyttää organisaatioon kuulumista ja sen jäsenyyttä, kun taas identifioitumisen voidaan nähdä muodostuvan jo ennen varsinaista jäsenyyttä (Yijälä ym., 2012; Yijälä ym., 2009, 40).

Koettua menetelmätapojen oikeudenmukaisuutta mitattiin Moormanin (1991) esittelemällä mittarilla, joka muokattiin tutkimuksen kontekstiin lisäämällä kysymyksiin maininta Kemikaalivirastosta (esimerkiksi ”Virasto kuuntelee kaikkia osapuolia, joihin päätös vaikuttaa”) (ks. liite 5). Mittari koostui seitsemästä kysymyksestä, joihin vastattiin asteikolla yhdestä viiteen, jossa 1= täysin eri mieltä, 3= ei samaa eikä eri mieltä ja 5= täysin samaa mieltä. Kyseisen mittarin osalta kaikkien väittämien kohdalla suurempi lukuarvo vastauksessa viittasi myönteisempään kokemukseen menetelmätapojen oikeudenmukaisuudesta. Kysymyksistä muodostettiin summamuuttuja.

Työntekijän työtehtävää organisaatiossa mitattiin muokatulla versiolla Hollingsheadin ja Redlichin (1958) sosiaalisen aseman indeksin työtehtävää käsittelevästä kysymyksestä (ks. liite 6). Kysymykseen oli kuusi eri vastausvaihtoehtoa, joista korkeimpana asemana oli 'vanhempi johtaja' ja alimpana 'ammattitaitoa vaativa manuaalinen työ'. Kysymys käännettiin niin, että korkeampi vastauksen lukuarvo tarkoitti korkeampaa työtehtävää Kemikaalivirastossa. Myös taustamuuttujana tarkasteltua koulutustasoa mitattiin Hollingsheadin sosiaalisen aseman indeksistä muokatulla kysymyksellä, jossa vastaajat saivat valita vaihtoehdon yhdestä viiteen (ks. liite 7). Vastausvaihtoehdoista korkein koulutustaso oli korkeakoulututkinto (maisterin tai tohtorin tutkinto) ja matalin taso oli

osittain suoritettut opinnot toisen asteen koulussa (*high school*). Tämän mittarin arvot käännettiin niin, että vastauksen suurempi lukuarvo merkitsi korkeampaa koulutustasoa.

Organisaation tarjoamaa tukea mitattiin tässä tutkielmassa kahden eri mittarin, havaitun organisaation tarjoaman tuen (ks. liite 8) ja muuttoon valmistautumiseen annettujen resurssien (ks. liite 9) avulla. Kokemusta organisaation tarjoamasta tuesta kartoitettiin Kraimerin ja Waynen (2004) mittarin avulla, joka myös muokattiin tutkimuksen kontekstiin sopivaksi muokkaamalla väittämiin maininta Kemikaalivirastosta. Mittarissa tutkittavia pyydettiin ottamaan kantaa viiteen eri väittämään, joilla kartoitettiin työntekijän kokemusta liittyen viraston tarjoamaan tukeen joko suoraan työntekijälle tai työntekijän perheelle. Viidestä väittämästä kolme ensimmäistä koski työntekijälle tarjottua tukea (esimerkiksi ”Kemikaalivirasto on osoittanut välittämistä hyvinvointiani kohtaan”) ja kysymykset neljä ja viisi työntekijän perheelle suunnattua tukea (esimerkiksi ”Kemikaalivirasto on osoittanut välittämistä perheeni hyvinvointia kohtaan”). Vastaukset annettiin asteikolla yhdestä viiteen, jossa 1= täysin eri mieltä, 3= ei samaa eikä eri mieltä ja 5= täysin samaa mieltä. Näin tehtiin lukuun ottamatta perheelle tarjottuun tukeen liittyviä väittämiä, joiden osalta tutkittavilla oli mahdollisuus valita myös kuudes vastausvaihtoehto siinä tapauksessa, jos he eivät olleet kyseistä tuen muotoa tarvinneet. Muuttoa edeltävässä vaiheessa poikkileikkausaineiston osalta vastausvaihtoehdon kuusi kysymykseen 4 valitsi 50,5% vastaajista ja kysymykseen viisi 46,4% vastaajista. Muuton jälkeisen vaiheen poikkileikkausaineistossa ensimmäiseen perheen tukemiseen liittyvään kysymykseen kuudennen vaihtoehdon valitsi 21,2% vastaajista ja toiseen kysymykseen 19,7% vastaajista. Pitkittäisaineiston osalta edellä mainitut luvut muuttoa edeltävässä vaiheessa olivat 48,8% ja 44,2% ja muuton jälkeisessä vaiheessa 27,9% ja 23,3%. Kaikkien aineistojen osalta huomattavan suuri osa vastaajista ei siis tarvinnut tukea perheeseen liittyvissä kysymyksissä. Näinkin suuri puuttuvien havaintojen määrä olisi todennäköisesti vääristänyt analyysin tuloksia erityisesti näin pienessä aineisossa (esim. Tabachnick & Fidell, 2007, 62–72), joten kyseiset perheelle suunnattuun tukeen liittyvät kysymykset jätettiin pois tämän mittarin osalta tässä tutkielmassa. Ongelmia olisi myös muodostunut Cronbachin alfan tulosten luotettavuuden kannalta silloin, kun osassa summamuuttujan kysymyksistä suuri osa havainnosta olisi ollut puuttuvia. Mittarista päädyttiinkin muodostamaan summamuuttuja vain kolmen ensimmäisen kysymyksen osalta, jotka koskevat

työntekijää itseään ja joihin jokainen tutkittavista oli vastannut asteikolla yhdestä viiteen. Tätä valintaa tuki myös näistä kolmesta kysymyksestä muodostettujen summamuuttujien korkeat Cronbachin alfan kertoimet,, jotka esitellään tarkemmin luvussa 5.1.1.

Toisessa työntekijöille tarjotun tuen mittarissa kartoitettiin tutkittavien kokemusta muuttoa edeltävään valmistautumiseen liittyen (ks. liite 9). Tutkittavilta kysyttiin, kokivatko he saaneensa riittävästi aikaa, tietoa ja tukea muutton valmistautumiseen. Mittari perustui Forsterin (2000) esittelemään skaalaan, johon oli lisätty viimeisin kohta riittävästä tuesta muuton valmisteluissa. Tutkittavat ottivat kantaa mittariston kysymyksiin asteikolla yhdestä viiteen jossa 1= ei lainkaan riittävästi, 3= lähes riittävästi ja 5= enemmän kuin riittävästi. Tarkempaa tuen tarjoajaa ei tämän kysymyksen osalta oltu määritetty. Tutkittavat saivatkin Kemikaaliviraston lisäksi tukea myös Helsingin kaupungilta muuton valmisteluissa (Jasinskaja-Lahti & Laine, 2009). Kaupungin tarjoamaa tukea kuitenkin mitattiin tutkimuksessa toisella mittaristolla, jossa kartoitettiin tutkittavien kokemusta esimerkiksi tuesta asunnon hankkimisessa ja lasten sijoittamisessa kouluun tai päiväkotiin. Voidaan myös olettaa, että organisaatio on pääasiallisesti se taho, joka on keskeisimmässä asemassa määrittämään työntekijälle tarjotun ajan, tiedon ja tuen muuttoon valmistautumisessa maahanmuuttoa edeltävässä vaiheessa. Näillä perustein tässä tutkielmassa tehdään oletus siitä, että Forsterin (2000) mittarilla kuitenkin mitattiin pääasiallisesti organisaation tarjoamaa tukea.

Taustamuuttujista sukupuoli koodattiin lukuarvoista 1 ja 2 uudelleen niin, että lukuarvo 0= nainen ja 1= mies. Ikämuuttuja muodostettiin vähentämällä vastaajan syntymävuosi vuodesta 2009, jolloin vastaukset pääosin kerättiin. Tämä tapa aiheuttaa syntymävuoden osalta yhden tai kahden vuoden epätarkkuutta joidenkin vastaajien osalta, koska samaa kaavaa käytettiin sekä maahan muuttoa edeltävässä kuin myös sen jälkeisessä vaiheessa. Syntymävuosiin koituvaa epätarkkuutta ei kuitenkaan pidetty niin merkittävänä, että aineistossa olisi erikseen jokaisen vastaajan osalta varmistettu lomakkeen lähettämispäivämäärä ja tästä vähennetty syntymäpäivä. Muuton jälkeisessä vaiheessa tarkasteltu Suomessa vietetty aika -muuttuja muodostettiin vähentämällä lomakkeen tallentumisajasta e-lomakejärjestelmään vastaajan ilmoittama päivämäärä Suomeen

saapumisesta. Muuttujan lukuarvo jaettiin vielä kolmellakymmenellä, jolloin muuttujan lukuarvo viittaa kohtalaisen tarkasti Suomessa vietettyyn aikaan kuukausissa.

5 Tulokset

Tulososio on jaettu viiteen eri luukun. Ensimmäisessä alaluvussa tarkastellaan tutkielmassa käytettäviä muuttujia esittelemällä niiden tunnuslukuja sekä testataan aineiston sopivuus tutkielmassa käytettäviä analyysimenetelmiä varten. Seuraavissa neljässä alaluvussa tarkastellaan selittävien muuttujien yhteyttä organisaatioon identifioitumiseen maahanmuuton eri vaiheissa. Kahdessa ensimmäisessä tuloksia käsittelevistä luvuista esitellään poikkileikkausasetelmien tuloksia, joista ensimmäinen käsittelee muuttoa edeltävää vaihetta ja seuraava muuton jälkeistä vaihetta. Neljännessä alaluvussa tutkitaan mahdollisia muuttoa edeltävien tekijöiden yhteyksiä muuton jälkeiseen organisaatioon identifioitumiseen. Viidennessä ja viimeisessä luvussa tutkitaan pitkittäisainestoa käyttäen muuttujien välisissä yhteyksissä esiintyviä eroavaisuuksia maahanmuuton eri vaiheissa. Tämän lisäksi kyseisessä luvussa esitellään regressiomalli, jossa kootaan yhteen ne selittävät muuttujat jotka vahvimmin ennustavat organisaatioon identifioitumista aikaisemmissa luvuissa esiteltyjen tulosten perusteella.

5.1 Alustavat tarkastelut

Seuraavassa esitellään tutkielman aineistoon ja tutkielmassa käytettäviin tilastollisiin menetelmiin liittyviä alustavia tarkasteluja. Ensimmäisessä alaluvussa käsitellään muun muassa tutkielman taustamuuttujien valintaa sekä tutkielmassa käytettävien muuttujien tunnuslukuja. Toisessa alaluvussa puolestaan tarkastellaan aineiston ja muuttujien sopivuutta tutkielmassa käytettäviin analyysimenetelmiin.

5.1.1 Muuttujien tarkastelua

Analyyseissa kontrolloitavien muuttujien määrä pyrittiin pitämään alhaisena, sillä regressioanalyysiin sijoitettavien muuttujien määrä tulee suhteuttaa aineiston kokoon, jotta analyysien tulokset olisivat mahdollisimman luotettavia (Nummenmaa, 2009, 316; Stevens, 2009, 117; Tabachnick & Fidell, 2007, 123). Kontrolloitavat muuttujat määräytyivät sen mukaan, todettiinko niillä olevan tilastollisesti merkitsevää yhteyttä

selitettävään muuttujaan Pearsonin korrelaatiokertoimia tarkastellessa.

Taustamuuttujista iän ja sukupuolen yhteys oli mahdollista tarkistaa kaikissa maahanmuuton vaiheissa ja missään vaiheessa yhteys ei ollut tilastollisesti merkitsevä (ks. liitteet 10, 11 ja 12). Muuttoa edeltävässä vaiheessa sekä pitkätaisaasetelman osalta tarkastettiin koulutustason yhteys organisaatioon identifioitumiseen, eikä sekään osoittautunut tilastollisesti merkitseväksi (ks. liitteet 11 ja 12). Muuton jälkeisessä vaiheessa koulutustasoa ei tutkittavilta oltu kysytty. Muuton jälkeisessä vaiheessa Suomessa vietetty aika tullaan kontrolloimaan analyyseissa sen ollessa tilastollisesti merkitsevässä yhteydessä selitettävään tekijään ($r = -.24, p = .029$).

Pitkätaisaasetelmassa puolestaan muuttoa edeltävä organisaatioon identifioituminen kontrolloidaan sen ollessa hyvin vahvassa yhteydessä muuton jälkeiseen organisaatioon identifioitumiseen ($r = .57, p < .001$). Huomioitavaa kuitenkin on, että esimerkiksi Rikettan (2005) esittelemässä katselmuksessa organisaatioon identifioitumista koskevista tutkimuksista, iällä ja sukupuolella on havaittu yhteys organisaatioon identifioitumiseen. Seuraavaksi esitellään tutkielmassa käytettävien muuttujien tunnuslukuja.

Taulukko 1

Tutkimassa käytettävien selitettävien ja selittävien muuttujien keskiarvot (KA), keskihajonnat (KH), vinouma (VI) ja huipukkuus (HU) poikkileikkausaineistoissa muuttoa ennen (t1, N = 97) ja muuton jälkeen (t2, N = 66) sekä pitkittäisaineistossa (N = 41) muuttoa ennen (pitk. t1) ja muuton jälkeen (pitk. t2)

Mittari	KA	KH	VI	HU
Organisaatioon identifioituminen				
- Muuttoa ennen (t1)	3.73	.70	-.43	.27
- Muuton jälkeen (t2)	3.79	.75	-.61	.40
- Muuttoa ennen, pitk. (t1)	3.83	.66	-.22	-.25
- Muuton jälkeen, pitk. (t2)	3.97	.68	-1.11	2.35
Organisaation arvostus				
- Muuttoa ennen (t1)	3.72	.52	.25	-.50
- Muuttoa ennen, pitk. (t1)	3.82	.54	.16	-.99
Menetelmätapojen oikeudenmukaisuus				
- Muuton jälkeen (t2)	3.93	.88	-.72	.20
- Muuton jälkeen, pitk. (t2)	3.93	.88	-.86	.97
Työtehtävä				
- Muuttoa ennen (t1)	3.74	.92	.21	-.11
- Muuton jälkeen (t2)	3.77	.92	-.01	.02
- Muuttoa ennen, pitk. (t1)	3.63	.89	.14	.33
- Muuton jälkeen, pitk. (t2)	3.59	.89	-.16	-.61
Organisaation tuki				
- Muuttoa ennen (t1)	3.99	.73	-.44	-.14
- Muuton jälkeen (t2)	3.78	.88	-.72	.23
- Muuttoa ennen, pitk. (t1)	3.97	.73	.04	-1.27
- Muuton jälkeen, pitk. (t2)	3.71	.98	-.66	.06
Valmistautumiseen annetut resurssit				
- Muuttoa ennen (t1)	3.63	.82	-.83	.54
- Muuton jälkeen (t2)	3.30	.92	-.54	-.76
- Muuttoa ennen, pitk. (t1)	3.77	.77	-.22	-.82
- Muuton jälkeen, pitk. (t2)	3.44	.93	-.43	-1.00

Kuten taulukosta 1 on nähtävissä, mittareiden keskiarvojen perusteella työntekijöiden kokemus kaikkien tekijöiden osalta oli lähempänä muuttujan myönteistä ääripäätä (5) kuin kielteistä (1). Seuraavaksi esitellään tutkielmassa käytettävien summamuuttujien reliabiliteetit.

Taulukko 2

Tutkielmassa käytettävien summamuuttujien eli organisaatioon identifioitumisen (OI), organisaation arvostuksen (OA), menetelmätapojen oikeudenmukaisuuden (OM), organisaation tarjoaman tuen (OT) ja muuttoon valmistautumiseen annettujen resurssien (VA) reliabiliteetit poikkileikkausaineistoissa muuttoa ennen (t1, N = 97) ja muuton jälkeen (t2, N = 66) sekä pitkittäisaineistossa (N = 41) muuttoa ennen (pitk. t1) ja muuton jälkeen (pitk. T2)

Mittari	α (t1)	α (t2)	α (pitk. t1)	α (pitk. t2)
OI	.83	.85	.78	.87
OA	.60	-	.63	-
OM	-	.96	-	.96
OT	.86	.84	.88	.94
VA	.85	.85	.81	.88

α = Cronbachin alfa

Yleisesti mittaria voidaan pitää luotettavana, mikäli sen Cronbachin alfan arvo ylittää .70 raja-arvon (Pallant, 2010, 100). Kuten taulukosta 2 on nähtävissä, organisaation arvostuksen mittarin kohdalla Cronbachin alfan arvo on alhainen molemmissa aineistoissa, joissa kyseinen tekijä mitattiin. Tulos viittaa siis siihen, että mittarin kuusi erillistä kysymystä eivät välttämättä mittaa kovin hyvin samaa asiaa (Nummenmaa, 2009, 357). Cronbachin alfan perustuessa mittarin kysymysten väliselle keskinäiselle korrelaatioille ja toisaalta myös kysymysten lukumäärälle, Pallant (2010, 97) toteaa, että mittareissa, joissa käytetään alle kymmentä kysymystä, alhainen Cronbachin alfan arvo on kohtalaisen yleinen. Tällaisissa tapauksissa Pallant (mt) suosittelee mittarin interkorrelaatioiden mittaamista, joka organisaation arvostuksen mittarin osalta muuttoa edeltävässä vaiheessa on .21 arvojen vaihdella -0.07 ja .66 välillä. Pitkittäisaineiston osalta interkorrelaatio on .23 vaihdellen välillä -0.05 ja .71. Näiden tulosten osalta myös

mittarin osioiden keskinäinen korrelaatio on alhaista, mikä myös viittaa mittarin epäluotettavuuteen.

5.1.2 Aineiston soveltuvuus analyysimenetelmiin

Tässä luvussa tarkastellaan tutkielman aineiston soveltuvuutta tutkielmassa käytettäviin analyysimenetelmiin, eli Pearsonin korrelaatioanalyysiin ja lineaariseen regressioanalyysiin. Koska molemmat valituista menetelmistä ovat parametrisiä, tullaan ensimmäisessä alaluvussa tarkastamaan muuttujien mittaustaso ja normaalijakautuneisuus. Seuraavassa luvussa tarkastellaan korrelaatioanalyysien osalta varianssin homogeenisuusoletuksen toteutumista. Regressioanalyysien osalta tarkastellaan vielä muuttujien yhteisvaihtelua, virhetermeihin liittyvien oletusten toteutumista sekä yksittäisten havaintojen vaikutusvaltaisuutta. Viidennessä ja viimeisessä alaluvussa tarkastellaan aineiston kokoon liittyviä oletuksia ja niiden toteutumista. Analyysimenetelmiin liittyviä oletuksia on tarkasteltu Fieldin esittämien listausten mukaisesti (Field, 2009, 132–133, 220–221). Aineiston soveltuvuutta tarkasteltaessa seuraavissa luvuissa seurataan järjestystä, jossa ensin esitellään muuttoa edeltävän vaiheen aineiston tarkastelut ja tämän jälkeen esitellään alustavat tarkastelut muuton jälkeisen vaiheen aineiston osalta. Oletusten toteutuminen pitkittäisaineiston osalta esitellään näiden jälkeen.

5.1.2.1 Muuttujien mittaustaso ja normaalijakaumaoletus

Parametrisiin testeihin kuuluu oletus muuttujien mittaustasosta, jonka tulisi olla vähintään intervalliasaikollinen, sekä mittausten normaalijakaumasta (Field, 2009, 132–133). Kaikki tutkimuksessa käytettävät selittävät ja selitettävät muuttujat ovatkin vähintään intervalliasaikolla mitattuja ja minkään muuttujan varianssi ei ollut nolla, joten siltä osin aineisto on soveltuva tutkielmassa käytettäviin analyysimenetelmiin. Muuttujan työtehtävän osalta voidaan tosin esittää kysymys, ovatko esimerkiksi ylempi johtaja ja keskitason johtaja yhtä kaukana toisistaan kuin keskitason johtaja ja hallintovirkailija (ks. liite 6).

Tabachnickin ja Fidellin (2007, 79) mukaan normaalisuusoletuksen voimassaolo on erityisen tärkeää silloin, kun monimuuttujamenetelmiä käyttäen pyritään tekemään tilastollista päättelyä. Kaikkien tutkielmassa käytettävien muuttujien

normaalijakautuneisuutta tarkasteltiin Kolmogorov-Smirnov ja Shapiro-Wilk -testeillä. Kyseiset testit vertaavat otannan lukuarvoja joukkoon, joka on normaalisti jakautunut ja jolla on sama keskiarvo ja keskihajonta kuin otannan mittauksella. Mikäli testi on tilastollisesti merkitsevä, viittaa tämä siihen että todennäköisesti vertailtavat joukot eroavat toisistaan, jolloin tutkielmassa käytetyn otannan osalta mittaustulokset eivät ole normaalisti jakautuneet (Field, 2009, 144). Muuttoa edeltävässä vaiheessa poikkileikkausasetelman osalta mikään muuttujista ei edellä mainittujen testien perusteella ollut normaalisti jakautunut. Testien tulokset olivat siis kaikkien muuttujien osalta tilastollisesti merkitseviä, lukuun ottamatta selitettävää muuttujaa eli organisaatioon identifioitumista, jonka Kolmogorov-Smirnov -testin tulos oli tilastollisesti merkitsevä ($p = 0.15$), mutta Shapiro-Wilk -testin tulos puolestaan ei ollut tilastollisesti merkitsevä ($p = .067$). Ristiriitaisista tuloksista johtuen tarkastettiin kyseisen muuttujan vinouman ja huipukkuuden standardoidut pistemääriä (*z-score*). Jakauman vinouman ja huipukkuuden osalta noudatettiin .01 alfasoa, kuten Tabachnick ja Fidell (2007, 80) ehdottavat, pienten ja keskikokoisten aineistojen ollessa kyseessä. Näin testin raja-arvoksi määräytyi lukuarvo 2,58 (esim. Field, 2009, 26). Kummankaan osalta standardoitu pistemääri ei ylittänyt 2,58 arvoa ja myös histogrammin tarkastelun perusteella muuttuja voitiin todeta normaalisti jakautuneeksi. Muuton jälkeisen poikkileikkausaineiston osalta tilanne oli sama, lukuun ottamatta muuttujaa organisaatioon identifioituminen, jonka Kolmogorov-Smirnov -testin tulos ei ollut tilastollisesti merkitsevä ($p = .062$). Kyseisen muuttujan osalta standardoitu pistearvo ei vinouman eikä huipukkuuden osalta ylittänyt 2,58 rajaa joten muuttujaa voidaan pitää normaalisti jakautuneena. Myös histogrammin tarkastelu tuki tätä päätelmää. Pitkittäisaineistossa käytettävien muuttujien osalta vain muuttujat ikä, organisaatioon identifioituminen (t1) ja organisaation arvostus (t1) olivat testien perusteella normaalisti jakautuneita. Kaikkien muiden muuttujien osalta testien tulokset olivat tilastollisesti merkitseviä.

Normaalijakaumaoletusten rikkoutuminen saattaa vääristää edellä mainittujen muuttujien osalta analyysimenetelmien tuloksia, joka tullaan huomioimaan myöhemmin tutkielman analyysien tulosten tulkinnassa. Toisaalta Pallantin (2010, 206) mukaan otoskoon ollessa riittävän suuri (esimerkiksi $N > 30$), kuten kaikissa tämän tutkielman

aineistoissa, normaalisuusoletuksen rikkoutuminen muuttujien osalta ei välttämättä aiheuta vakavia ongelmia analyysien kannalta.

5.1.2.2 Varianssin homogeenisuusoletus

Varianssin homogeenisuusoletuksen mukaan yhden muuttujan arvon kasvaessa toisen muuttujan varianssin ei tulisi muuttua. Varianssin homogeenisuusoletusta tutkittiin Levenen testillä, jota voidaan pitää sirontakuvion subjektiivista tarkastelua luotettavampana menetelmänä. Testin tilastollisesti merkitsevä tulos viittaa olettaman rikkoutumiseen, joka heikentäisi korrelaatioanalyysien tulosten luotettavuutta (Field, 2009, 149–151.) Olettaman voimassaoloa tutkittiin selitettävän ja selittävien muuttujien yhteisvaihtelun, eli korrelaatioanalyysien, osalta. Olettaman voimassaoloa ei tutkittu selitettävien muuttujien keskinäisten yhteisvaihtelujen osalta, koska tätä ei pidetty yhtä lailla merkittävänä seikkana tutkielman tutkimuskysymyksiin vastaamisen osalta.

Muuttoa edeltävän ja muuton jälkeisen poikkileikkausasetelman osalta oletus oli voimassa kaikkien testattujen muuttujien osalta. Tosin muuton jälkeisessä vaiheessa ja pitkittäisasetelman osalta Suomessa vietetty aika -muuttujalle ei voitu suorittaa Levenen testiä muuttujan saadessa yli 50 erilaista arvoa, mutta sirontakuviota tarkastelemalla oletuksen todettiin olevan voimassa (ks. Pallant, 2010, 126). Pitkittäisasetelmassa Levenen testi antoi tilastollisesti merkitseviä tuloksia muuttujille organisaation arvostus ($t1$) ($p < .001$), organisaation tuki ($t1$) ($p = .042$) ja valmistautuminen ($t2$) ($p = .001$). Koska aineiston muuntamiseen ei tässä tapauksessa ryhdytty saattavat korrelaatioanalyysien tulokset olla vääristyneitä edellä mainittujen muuttujien osalta. Tämä tullaan huomioimaan tuloksia analysoidessa.

5.1.2.3 Muuttujien yhteisvaihtelu ja multikolineaarisuus

Ennen selitettävien muuttujien lopullista valintaa regressioanalyysiin selvitettiin selitettävien ja selitettävän muuttujien välinen yhteisvaihtelu sekä selittävien muuttujien keskinäinen multikollineaarisuus. Selitettävien muuttujien ja selitettävän muuttujan välillä edellytettiin riittävää yhteisvaihtelua, jotta selitettävä muuttuja otettiin myös regressioanalyysiin mukaan. Osoituksena riittävästä yhteisvaihtelusta tässä tutkielmassa noudatetaan korrelaatiokertoimen alarajana .10 kerrointa. Vaikkakin Pallant (2010, 158) ehdottaa mielellään jopa .30 korrelaatiokertoimen rajaa, pidettiin tätä rajausta näin

pienen aineiston osalta liian rajoittavana. Ratkaisu muuttujien karsimisesta regressioanalyysia varten on myös johdonmukainen luvussa 4 esitellyn Nummenmaan (2009, 317) periaatteen kanssa, jonka mukaan regressiomallin tulisi olla rakenteeltaan mahdollisimman yksinkertainen. Ja kuten luvussa 5.1.1 todettiin, mitä vähemmän muuttujia mallissa on, sitä todennäköisemmin mallin tulos on yleistettävissä koko populaatioon. Tämä tuleekin huomioda erityisesti pienten aineistojen kohdalla, koska jo aineiston koko asettaa haasteita yleistettävissä olevien yhteyksien löytämiseksi.

Selittävien muuttujien multikollineaarisuutta testattiin keskinäisen yhteisvaihtelun sekä VIF-testin ja kollineaarisuustoleranssin arvojen avulla (ks. Pallant, 2010, 158; Field, 2009, 223–224). Liiallinen muuttujien multikollineaarisuus kasvattaa β -kertoimen keskivirhettä, jolloin kyseinen beetakerroin edustaa epätodennäköisemmin koko populaatiota. Multikollineaarisuus myös vähentää mallin selitysstetta, kun keskenään vahvasti korreloivista muuttujista yhden lisääminen regressiomalliin ei välttämättä nosta mallin selitysstetta juuri lainkaan. Tämä myös lisää epäselvyyttä yksittäisen muuttujan vaikutuksesta tulokseen, kun keskenään vahvasti korreloivista muuttujista kumpi tahansa voi selittää mallissa esiintyvän variaation. (Field, 2009, 223–224.) Selittävien muuttujien keskinäisen korrelaation ylärajana pidettiin .70:n yhteisvaihtelua. VIF-testin osalta raja-arvot yksittäisten muuttujien osalta oli enintään 10 ja toleranssien arvojen tuli olla alle .01 (Pallant, 2010, 158). Kaikkien tutkielmassa käytettävien aineistojen osalta edellä esitellyt VIF-testien ja kollineaarisuustoleranssien arvot olivat raja-arvojen sisällä, joten näiden testien osalta yhteisvaihteluun liittyvät oletukset olivat voimassa. Muuttujakohtainen yhteisvaihtelu selitettävän muuttujan kanssa esitellään myöhemmissä tulososioiden luvuissa, joiden yhteydessä myös tullaan mainitsemaan, mikäli jokin muuttuja jätetään regressiomallin ulkopuolelle edellä esitellystä syystä.

5.1.2.4 Virhetermien tarkastelu ja yksittäisten havaintojen vaikutusvaltaisuus

Regressioanalyyseissa virhetermien osalta tarkastettiin niiden keskinäinen riippumattomuus, homoskedastisuus, normaalijakaumaoletus, lineaarisuus ja poikkeavat havainnot (Tabachnick & Fidell, 2007, 125–128). Virhetermien tarkastelu onkin esimerkiksi Nummenmaan (2009, 324) mukaan tärkeä osa regressioanalyysia. Keskinäinen riippumattomuus, eli virhetermien välisen yhteisvaihtelun alhainen määrä, tarkastettiin Durbin-Watson-testillä josta raportoidaan arvon 1 alittava tai arvon 3

ylittävät tulokset (Field, 2009, 220–221). Virhetermien sirontakuvion perusteella tehtiin päätelmiä muuttujien vakiovarianssiolettamasta, normaalijakaumasta sekä lineaarisuudesta. Vakiovarianssiolettaman mukaan selitettävän muuttujan hajonta on sama kaikilla selittävän muuttujan arvoilla ja normaalijakaumaoletuksen mukaan mallissa ei tulisi esiintyä liiallista huipukkuutta tai vinoumaa. Tällöin sirontakuvion tulisi olla ellipsin muotoinen. Lineaarisuusoletuksen mukaan selittävän muuttujan keskiarvon tulee sijoittua lineaarisesti selitettävän muuttujan arvon kasvaessa, jolloin virhetermien sirontakuvion ei tule olla esimerkiksi U-käyrän muotoinen. (Tabachnick & Fidell, 2007, 78–86, 125–128; Nummenmaa 2009, 324–325.) Poikkeavia havaintoja tarkasteltiin standardoitujen virhetermien avulla, joista tullaan raportoimaan jos yksikin virhetermi ylittää arvon 3.29, yli 1% virhetermeistä ylittää arvon 2.58 tai mikäli yli 5% ylittää arvon 1.96 (Field, 2009, 215–216).

Yksittäisten havaintojen osalta tarkasteltiin vielä niiden vaikutusvaltaisuutta, joka liiallisissa määrin voi vääristää tuloksia. Tätä testattiin tarkastelemalla Cookin etäisyyden, vaikutusarvojen, standardisoidun DFBetan sekä Mahalanobiksen etäisyyden arvoja. (Field, 2009, 217–218.) Cookin etäisyyden osalta raportoidaan tulokset jotka ylittävät arvon 1 (Cook & Weisenberg, 1982). Vaikutusarvojen raja-arvo laskettiin kaavalla selittäjien määrä johon summattiin luku 1, mikä puolestaan jaettiin otoskoolla ja lopulta tarkastettiin löytyikö arvoja, jotka ylittivät tämän summan kolminkertaisesti (Stevens, 2009, 104–105). Standardisoidun DFBetan osalta tarkastettiin esiintyikö tuloksissa itseisarvoltaan yli 1 ylittäviä arvoja (Field, 2009, 219). Mahalanobiksen etäisyyksien osalta raportoidaan Tabachnickin ja Fidellin (2007, 949) esityksen mukaisesti kahden selittävän muuttujan regressiomallissa arvon 13,82 ylittävät arvot, kolmen selittävän muuttujan mallissa arvon 16,27 ylittävät arvot ja neljän selittävän muuttujan malleissa arvot jotka ylittävät arvon 18,47.

Muuttoa edeltävän vaiheen analyysissä yhden havainnon vaikutusarvo oli .13, mikä ylitti lievästi ylärajan, joka tämän aineiston analyysin osalta oli .12. Arvon ylittyminen herätti epäilyn kyseisen havainnon poikkeuksellisen vahvasta vaikutuksesta analyysin tuloksiin, mutta toistettaessa analyysi ilman kyseistä havaintoa, eivät tulokset juurikaan muuttuneet. Tästä syystä havaintoa ei tulla poistamaan tulevissa analyysissä. Myös muuton jälkeisessä vaiheessa tarkastettiin yhden havainnon vaikutus regressioanalyysin

tuloksiin sen ylittäessä sallitun enimmäisvaikutusarvon tuloksella .19 raja-arvon ollessa .18. Tässäkään tapauksessa muuttujan pois jättäminen ei vaikuttanut juuri lainkaan regressioanalyysin tuloksiin, joten muuttuja tullaan sisällyttämään tulevaan analyysiin. Muuten edellä esitellyt oletukset olivat poikkileikkausasetelmissa tehtävien analyysien osalta voimassa.

Pitkittäisasetelmassa käytettävän aineiston osalta oletukset olivat voimassa muuten, paitsi poikkeavien havaintojen osalta. Kyseisen aineiston analyysien osalta poikkeavat havainnot aiheuttavat ongelman analyysin luotettavuuden kannalta 11,6% (5 kpl) standardoitujen virhetermien arvoista ollessa yli 1,96. Näistä kuitenkin kolme ylitti edellä mainitun rajan vain marginaalisesti, kun taas kahden standardoidun virhetermin arvot olivat -2.34 ja -2.35. Samat havainnot myös ylittivät vaikutusarvolle asetetun raja-arvon .21 arvoilla .23 ja .27. Vaikkakaan tutkittavien muuttujien yhteyden osalta tulos ei merkittävästi muuttunut kun kyseiset kaksi havaintoa jätettiin analyysin ulkopuolelle, niin regressioanalyysin korjatun selitysasteen (R^2 korj.) osalta tulos kuitenkin muuttui huomattavasti sen laskiessa hierarkkisen regressioanalyysin molemmilla askeleilla 9 prosenttiyksikköä. Tästä syystä nämä kaksi havaintoa päädyttiin jättämään luvussa 5.4 esiteltävien analyysien ulkopuolelle, jotta regressiomalli edustaisi koko aineistoa mahdollisimman hyvin. Pitkittäisaineiston osalta aineiston kooksi jäi siis $N = 41$. Regressioanalyysin oletukset tarkastettiin vielä uudestaan tämän pienemmän aineiston osalt. Nyt kaikki oletukset olivat voimassa, lukuun ottamatta 1.96 raja-arvon ylittävien standardoitujen virhetermien prosentuaalista määrää, joka nyt kuitenkin laski 7,3 prosenttiin. Vaikkakin kyseisen arvon ylittävien standardoitujen virhetermien prosentuaalinen määrä vieläkin ylittää niille asetetun 5%:n rajan, aineistosta ei haluttu poistaa useampia havaintoja, jottei analyysien selitysaste laskisi liikaa. Havaintojen poistamisessa onkin tärkeää tasapainoilla aineiston edustavuuden ja analyysin selitysasteen välillä (Nummenmaa, 2009. 325). Luvussa 5.5 esiteltävissä analyyseissa tullaan käyttämään samaa pitkittäisaineistoa ($N = 41$) testien yhteismitallisuuden vuoksi ja kyseisessä luvussa esiteltävän regressiomallin osalta kaikki regressioanalyysin oletukset olivat voimassa.

5.1.2.5 Aineiston koko

Tässä tutkielmassa käytettävien aineistojen koon pienuus vaikuttaa regressioanalyysien tulosten luotettavuuteen kuten jo luvussa 5.1.1 todettiin. Nummenmaan (2009, 279, 316) mukaan korrelaatioanalyysia ja lineaarista regressioanalyysia käytettäessä havaintoaineiston koon tulisi olla vähintään 50 ja mielellään 100 havaintoa. Hänen mukaansa kuitenkin lineaarisessa regressioanalyysissa myös suhteellisen pieni otoskoko voi olla riittävä, mikäli muut analyysin oletukset ovat voimassa ja mikäli regressiomallin selittävien muuttujien määrä pysyy vain muutamassa muuttujassa (mt). Stevens (2009, 120) puolestaan suosittelee 15 havaintoa jokaista selittävää muuttujaa kohden, mikä kuitenkin Fieldin (2009, 222) mukaan sääntönä yksinkertaistaa kyseessä olevaa ongelmaa liikaa. Fieldin (mt) mukaan vaadittava otoskoko tulisi suhteuttaa haluttuun vaikutuksen koon tunnistamiseen. Tabachnick ja Fidell (2007, 123) esittävät riittävän otoskoon arvioimiseksi laskukaaviota, jonka mukaan otoskoon tulisi ylittää kaavion $50 + 8m$ summan, missä m merkitsee selittävien muuttujien määrään. Tässä tutkielmassa käytettävän aineiston otoskokojen ja selittävien muuttujien määrän vaihdellessa tutkimuksen eri asetelmasta ja maahanmuuton vaiheesta riippuen, aineistojen otoskoko muuttoa edeltävässä vaiheessa ($N = 97$) täyttää kaikki edellä mainitut kriteerit. Muuton jälkeisessä vaiheen aineiston otoskoko ($N = 66$) täyttää vain Nummenmaan esittämän ohjeistuksen, kun taas pitkittäisasetelman osalta otoskoko ($N = 41$) ei täytä mitään edellä esitellyistä kriteereistä. Muuton jälkeisen vaiheen aineiston ja pitkittäisaineiston verrattaen pieni koko vaikuttaakin tulosten yleistettävyyteen (Pallant, 2010, 150). Tämä tullaankin huomioimaan myöhemmissä luvuissa tutkielman tuloksien analysoinnin ja tulkinnan yhteydessä. Aineiston koko huomioidaan myös selittävien muuttujien määrässä regressioanalyysien osalta, kuten aiemmin onkin jo todettu. Toisaalta kuten esimerkiksi Nummenmaa (2009, 380–381) huomauttaa, pienelläkin aineistolla voidaan saada tieteellisesti merkittäviä tuloksia mikäli analyysien vaikutuksen koko on riittävän suuri.

5.2 Muuttoa edeltävä vaihe

Muuttoa edeltävän vaiheen poikkileikkausasetelmassa ($N = 97$) tarkastellaan organisaation arvostuksen, työtehtävän, organisaation tarjoaman tuen sekä muuttoon valmistautumiseen annettujen resurssien yhteyttä organisaatioon identifioitumiseen.

Näin ollen testattavina ovat hypoteesit 1, 3, 4 ja 5. Tässä luvussa esitellään ensin selitettävän ja selittävien muuttujien yhteisvaihtelu ja tämän jälkeen esitellään regressioanalyysi niistä muuttujista, joiden yhteisvaihtelu selitettävän muuttujan kanssa on vähintään tasolla $r = .10$, joka luvussa 5.1.2.3 määriteltiin riittäväksi yhteisvaihtelun rajaksi. Tässä vaiheessa mitään tarkastetuista taustamuuttujista, eli sukupuolta, ikää tai koulutustasoa, ei kontrolloitu analyyseissa, koska minkään osalta yhteisvaihtelu organisaatioon identifioitumisen kanssa ei ollut tilastollisesti merkitsevää (ks. liite 10). Koska minkään muuttujan vaikutusta ei analyyseissa tulla kontrolloimaan, analyysimenetelminä käytetään Pearsonin korrelaatioanalyysia hypoteesien testaukseen sekä regressioanalyysia, jonka avulla selvitetään mitkä selittävistä muuttujista ennustavat vahvimmin organisaatioon identifioitumista kun selittävien muuttujien keskinäinen vaikutus otetaan huomioon.

Pearsonin korrelaatiokertoimen perusteella selittävistä muuttujista vain muuttujalla organisaation arvostus oli tilastollisesti merkitsevää, vaikkakin vain pientä, yhteisvaihtelua muuttoa edeltävän organisaatioon identifioitumisen kanssa ($r = .25$, $p = .006$). Työtehtävän osalta korrelaatio ei aivan riittänyt tilastollisesti merkitsevälle tasolle ($r = .15$, $p = .076$) ja myös organisaation tarjoama tuki jäi vaille tilastollisesti merkitsevä yhteyttä ($r = .13$, $p = .112$). Näin ollen ainoastaan hypoteesi 1 sai vahvistusta muuttoa edeltävässä vaiheessa. Muuttoon valmistautumiseen annettujen resurssien yhteyden jäädessä tässä tutkielmassa asetetun .10 yhteisvaihtelurajan ($r = .07$, $p = .244$) kyseistä muuttujaa ei tulla sisällyttämään seuraavaksi esiteltävään regressiomalliin.

Taulukko 3

Lineaarinen regressioanalyysi organisaation arvostuksen, työtehtävän ja organisaation tarjoaman tuen vaikutuksesta organisaatioon identifioitumiseen muuttoa edeltävässä vaiheessa ($N = 97$)

Riippumattomat muuttujat	B	$SE\ B$	β
Organisaation arvostus (t1)	.27	.15	.20+
Työtehtävä (t1)	.08	.08	.11
Organisaation tuki (t1)	.08	.09	.09

Huom. R^2 korj. = .05 ($p = .055$).

+ $p < .10$; * $p < .05$; ** $p < .01$; *** $p < .001$

Taulukosta 3 nähdään, että minkään selitettävän muuttujan vaikutus organisaatioon identifioitumiseen ei ollut tilastollisesti merkitsevä. Ainoastaan organisaation arvostuksen yhteys ylsi edes jossain määrin lähelle tilastollisen merkitsevyyden rajaa ($B = .27, p = .070$), mikä tuloksena oli samansuuntainen kuin edellä esitellyn korrelaatioanalyysin tulos. Analyysin perusteella organisaation arvostus oli regressioanalyysiin sijoitetuista muuttujista vahvimmassa yhteydessä organisaatioon identifioitumiseen. Tosin kyseisen yhteyden p -arvon ylittäessä .05 rajan, tuloksen riski johtua satunnaisesta vaihtelusta on yleisesti hyväksyttyä raja-arvoa suurempi. Päätelmää työtehtävän ja organisaation tarjoaman tuen yhteyden vahvuuden eroavaisuuden välillä ei voi tehdä niiden ollessa molempien osalta heikkoja ja myös hyväksytyn tilastollisen merkitsevyyden raja-arvon ylittäviä. Regressiomallin korjattu selitysaste jäi alhaiseksi, eikä se myöskään aivan yltänyt tilastollisesti merkitsevälle tasolle. Analyysin vaikutuksen koko jäi myös pieneksi ($R^2 = .08$).

5.3 Muuton jälkeinen vaihe

Muuton jälkeisessä poikkileikkausasetelmassa ($N = 66$) testataan hypoteeseja 2, 3, 4 ja 5 eli menetelmätapojen oikeudenmukaisuuden, työtehtävän, organisaation tarjoaman tuen sekä muuttoon valmistautumiseen annettujen resurssien yhteyttä organisaatioon identifioitumiseen. Tässä luvussa noudatetaan samaa esitysjärjestystä kuin edellisessäkin luvussa, eli ensin esitellään muuttujien yhteisvaihtelu, josta tehdään päätelmiä hypoteesien saamasta tuesta. Tämän jälkeen esitellään regressioanalyysi. Myöskään muuton jälkeisessä vaiheessa mikään tarkastetuista taustamuuttujista, eli ikä, sukupuoli tai Suomessa vietetty aika, ei ollut yhteisvaihtelultaan tilastollisesti merkitsevässä yhteydessä organisaatioon identifioitumiseen (ks. liite 11), joten mitään kyseisistä taustamuuttujista ei tulla kontrolloimaan tulevilla analyyseillä.

Pearsonin korrelaatiokertoimen perusteella muuttujat menetelmätapojen oikeudenmukaisuus ($r = .41, p < .001$) ja organisaation tarjoama tuki ($r = .21, p = .046$) olivat tilastollisesti merkitsevässä yhteydessä muuton jälkeiseen organisaatioon identifioitumiseen. Samoin kuin aiemmassa luvussa esitellyn muuttoa edeltävän vaiheen osalta, työtehtävän ($r = .16, p = .102$) ja muuttoon valmistautumiseen annettujen resurssien ($r = .09, p = .244$) yhteys organisaatioon identifioitumiseen ei ollut

tilastollisesti merkitsevää myöskään muuton jälkeisessä vaiheessa. Näin ollen hypoteesit 3 ja 4 saivat tukea muuton jälkeisen poikkileikkausasetelman osalta. Muuttoon valmistautumiseen annettujen resurssien riittävyyden ja selitettävän muuttujan yhteisvaihtelun jäädessä alle asetetun .10 rajan, kyseistä muuttujaa ei tulla sisällyttämään seuraavaksi esiteltävään regressiomalliin.

Taulukko 4

Lineaarinen regressioanalyysi menetelmätapojen oikeudenmukaisuuden, työtehtävän ja organisaation tarjoaman tuen vaikutuksesta organisaatioon identifioitumiseen muuton jälkeisessä vaiheessa (N = 66)

Riippumattomat muuttujat	<i>B</i>	<i>SE B</i>	β
Menetelmätapojen oikeudenmukaisuus (t2)	.33	.12	.39**
Työtehtävä (t2)	.05	.10	.06
Organisaation tuki (t2)	.01	.11	.01

Huom. R^2 korj. = .13 ($p = .009$)

+ $p < .10$ * $p < .05$; ** $p < .01$; *** $p < .001$

Kuten taulukosta 4 on nähtävissä, regressiomalliin sijoitetuista muuttujista vain menetelmätapojen oikeudenmukaisuus oli tilastollisesti merkitsevässä yhteydessä organisaatioon identifioitumiseen ($B = .33$, $p = .006$). Tämä onkin tuloksena yhteneväinen edellä esitellyn korrelaatioanalyysin kanssa. Huomioitavaa on, että korrelaatioanalyysissä havaittua yhteyttä organisaation tarjoaman tuen ja organisaatioon identifioitumiseen välillä ei enää regressioanalyysissä havaittu. Kun regressioanalyysissä huomioitiin muuttujien keskinäinen vaikutus korrelaatioanalyysistä poiketen, voidaan päätellä että menetelmätapojen oikeudenmukaisuuden yhteys organisaatioon identifioitumiseen oli organisaation tarjoamaa tukea vahvempi. Päätelmää työtehtävän ja organisaation tarjoaman tuen välisestä eroavaisuudesta yhteyden vahvuuden osalta ei tämän analyysin avulla voida tehdä molempien ollessa yhteydeltään huomattavan heikkoja. Mallin korjattu selityssaste oli kuitenkin tilastollisesti merkitsevä, vaikkakin kooltaan pienekkö. Sen mukaan taulukossa 4 esitelty malli selittää 13% muuton jälkeisen organisaatioon identifioitumisen vaihtelusta. Regressiomallin vaikutuksen koko oli keskipikoinen ($R^2 = .17$).

5.4 Pitkittäisasetelma

Pitkittäisasetelmassa, samoin kuin muuttoa edeltävässä vaiheessa, selittävinä muuttujina ovat muuttoa edeltävät organisaation arvostus, työtehtävä, organisaation tarjoama tuki sekä muuttoon valmistautumiseen tarjotut resurssit. Pitkittäisasetelmassa testaan siis hypoteeseja 1, 2, 3 ja 4, mutta kuitenkin niin, että selitettävänä tekijänä on muuton jälkeinen organisaatioon identifioituminen. Tässä luvussa tarkastellaan siis muuttoa edeltävien tekijöiden yhteyttä muuton jälkeiseen organisaatioon identifioitumiseen. Analyyseissa kontrolloidaan muuttoa edeltävän organisaatioon identifioitumisen vaikutus sen korreloidessa hyvin vahvasti muuton jälkeisen organisaatioon identifioitumisen kanssa ($r = .57, p < .001$). Tästä syystä menetelminä käytetään hierarkkista regressioanalyysia sekä osittaiskorrelaatioanalyysia, jonka tulokset esitellään seuraavaksi.

Taulukko 5

Muuttoa edeltävässä vaiheessa mitattujen selitettävien muuttujien ja muuton jälkeisen organisaatioon identifioitumisen väliset osittaiskorrelaatiokertoimet, kun muuttoa edeltävän organisaatioon identifioitumisen vaikutus kontrolloidaan ($N = 41$)

Muuttuja	Korrelaatio
Organisaation arvostus (t1)	.17
Työtehtävä (t1)	.06
Organisaation tuki (t1)	.01
Valmistautumiseen annetut resurssit (t1)	.11

+ $p < .10$ * $p < .05$; ** $p < .01$; *** $p < .001$, yksisuuntainen testaus

Kuten taulukosta 5 on nähtävissä, minkään selittävän muuttujan yhteisvaihtelu muuton jälkeiseen organisaatioon identifioitumiseen ei ollut tilastollisesti merkitsevää, kun muuttoa edeltävän organisaatioon identifioitumisen yhteys kontrolloitiin. Näin ollen mikään testatuista hypoteeseista ei saanut tukea. Muuttujien työtehtävän ja organisaation tarjoaman tuen korrelaatiokerroin jäi alle asetetun raja-arvo, minkä johdosta kyseiset muuttujat jätettiin pois seuraavaksi esiteltävästä regressioanalyysistä.

Taulukko 6

Hierarkkinen regressioanalyysi muuttoa edeltävässä vaiheessa mitattujen organisaation arvostuksen ja muuttoon valmistautumiseen annettujen resurssien vaikutuksesta muuton jälkeiseen organisaatioon identifioitumiseen, kun muuttoa edeltävän organisaatioon identifioitumisen vaikutus kontrolloidaan (N = 41)

Riippumattomat muuttujat	<i>B</i>	<i>SE B</i>	β
Askel 1			
Organisaatioon identifioituminen (t1)	.59	.13	.57***
Askel 2			
Organisaatioon identifioituminen (t1)	.58	.14	.57***
Organisaation arvostus (t1)	.17	.17	.14
Valmistautumiseen annetut resurssit (t1)	.08	.12	.09

Huom. R^2 korj. = .31 askeleella 1 ($p < .001$), R^2 korj. = .30 askeleella 2 ($p = .001$). ΔR^2 = .03 askeleella 2 ($p_s = .470$)

+ $p < .10$ * $p < .05$; ** $p < .01$; *** $p < .001$

Kuten taulukosta 6 nähdään, mikään muuttoa edeltävistä selittävistä muuttujista ei ennustanut muuton jälkeistä organisaatioon identifioitumista tilastollisesti merkitsevästi kun kyseiset muuttujat sijoitettiin regressiomalliin askeleella 2. Muuttoa edeltävän organisaatioon identifioitumisen yhteys oli kuitenkin huomattavan suuri, mikä osaltaan varmasti vaikutti siihen, että muiden muuttujien osalta yhteyttä muuton jälkeiseen organisaatioon identifioitumiseen ei havaittu. Regressiomallin selitysaste kasvoi hieman askeleiden 1 ja 2 välillä, mutta tämä muutos ei kuitenkaan ollut tilastollisesti merkitsevä. Mallin korjattu selitysaste oli kuitenkin tilastollisesti merkitsevä ja myös huomattavan korkea. Korjatun selitysasteen perusteella askeleella 2 malli selittää 30% muuton jälkeisen organisaatioon identifioitumisen vaihtelusta. Näinkin korkea selitysaste selittyy suurelta osin muuttoa edeltävän organisaatioon identifioitumisen vahvalla yhteydellä muuton jälkeiseen organisaatioon identifioitumiseen. Huomioitavaa analyysissä on myös korjatun selitysasteen lasku askeleiden 1 ja 2 välillä (ΔR^2 korj. = $-.01$), mikä viittaa siihen että malliin lisättiin toisella askeleella muuttujia, jotka selittävät muuton jälkeisen organisaatioon identifioitumisen vaihtelua heikosti. Tämän analyysin perusteella organisaation arvostuksen ja muuttoon valmistautumiseen annettujen resurssien keskinäistä yhteyden voimakkuuden eroa on hankala arvioida,

niiden molempien jäädessä vaille tilastollisesti merkitsevää yhteyttä muuton jälkeiseen organisaatioon identifioitumiseen. Regressiomallin vaikutuksen koko askeleella 2 oli suuri ($R^2 = .36$).

5.5 Yhdistetyt analyysit molemmista maahanmuuton vaiheista

Tässä luvussa selvitetään ensin selittävien muuttujien mahdollisia eroavaisuuksia yhteyden vahvuudessa organisaatioon identifioitumiseen niin muuttujien välillä kuin myös muuttujakohtaisesti maahanmuuton eri vaiheissa. Tämän jälkeen tarkastellaan muuton jälkeiseen organisaatioon identifioitumiseen yhteydessä olevia tekijöitä yhdistämällä lukujen 5.2 ja 5.3 poikkileikkausasetelmissä löydetty yhteydet samaan regressiomalliin. Tavoitteena on siis muodostaa eri maahanmuuton vaiheista koostuva yhteinen malli, joka olisi myös mahdollisimman taloudellinen ja selitysasteeltaan korkea. Koska tämän luvun analyyseissa käytettävät muuttujat ovat molemmista maahanmuuton vaiheista, aineistona tullaan käyttämään pitkittäisaineistoa ($N = 41$).

Taulukko 7

Pearsonin korrelaatiokertoimet tutkielmassa käytettävien selittävien muuttujien ja selitettävien muuttujien välillä ($N = 41$)

Muuttuja	OI (t1)	OI (t2)
Organisaatioon identifioituminen (t1)		
Organisaatioon identifioituminen (t2)	.57***	
Organisaation arvostus (1)	.06	.17
Menetelmätapojen oikeudenmukaisuus (t2)	-	.41**
Työtehtävä (t1)	.01	.06
Työtehtävä (t2)	-	.05
Organisaation tuki (t1)	.05	.04
Organisaation tuki (t2)	-	.31*
Valmistautumiseen annetut resurssit (t1)	-.05	.06
Valmistautumiseen annetut resurssit (t2)	-	.25+

+ $p < .10$ * $p < .05$; ** $p < .01$; *** $p < .001$, yksisuuntainen testaus.

Kuten taulukosta 7 nähdään, mikään muuttoa edeltävistä selittävistä tekijöistä ei ollut tilastollisesti merkitsevässä yhteydessä maahanmuuttoa edeltävään tai maahanmuuton jälkeiseen organisaatioon identifioitumiseen. Tästä syystä kyseisten muuttujien osalta muuttujien välisiä eroja yhteyksien vahvuudessa ei voida arvioida, sillä riski tulosten satunnaisuudelle on yleisesti hyväksyttyä raja-arvoa ($p < .05$) suurempi. Maahanmuuton jälkeisistä tekijöistä vahvimmassa yhteydessä muuton jälkeiseen organisaatioon identifioitumiseen ovat menetelmätapojen oikeudenmukaisuus sekä organisaation tarjoama tuki. Molempien tekijöiden osalta vaikutuksen koko on keskikokoinen. Muuton jälkeisessä vaiheessa muuttoon valmistautumiseen annettujen resurssien yhteys ei aivan yltänyt tilastollisesti merkitsevälle tasolle ($p = .055$). Tulokset ovatkin pääpiirteittäin samansuuntaiset kuin muuton jälkeisen vaiheen aineiston ($N = 66$) osalta (ks. liite 11). Seuraavaksi esitellään molemmista maahanmuuton vaiheista rakennetun regressiomallin muodostuminen.

Vaikkakin seuraavaksi esiteltävä malli edustaa pitkittäisanalyysia, on se ongelmallinen kausaaliyhteyksien toteamisen suhteen muuton jälkeisten selittävien tekijöiden yhteyksien osalta. Kuitenkin aiempaan tutkimuskirjallisuuteen perustuen selittävien tekijöiden voidaan olettaa olevan kausaalisuhteessa organisaatioon identifioitumiseen (ks. luku 2.2.2). Millään muulla taustamuuttujalla kuin muuttoa edeltävällä organisaatioon identifioitumisella ($r = .57, p < .001$) ei ollut tilastollisesti merkitsevää yhteisvaihtelua selitettävän muuttujan kanssa (ks. liite 12), joten muita taustamuuttujia ei tulevassa analyysissa tulla kontrolloimaan. Lopulliseen yhteiseen regressioanalyysiin otettiin mukaan muuttujat, jotka ovat luvuissa 5.2 ja 5.3 esiteltyjen regressioanalyysien tulosten perusteella vahvimmassa yhteydessä organisaatioon identifioitumiseen. Raja-arvona pidettiin yhteyden tilastollista merkitsevyyttä jonka täytyi olla $p < .10$. Tällä perusteella muuttoa edeltävästä vaiheesta ($N = 97$) muuttuja organisaation arvostus ($B = .27, p = .070$) ja muuton jälkeisestä vaiheesta ($N = 66$) muuttuja menetelmätapojen oikeudenmukaisuus ($B = .33, p = .006$) valittiin seuraavaksi esiteltävään hierarkkiseen regressioanalyysiin, jossa tutkitaan näiden muuttujien yhteistä selitysasetta ja vaikutusta muuton jälkeiseen organisaatioon identifioitumiseen.

Taulukko 8

Hierarkkinen regressioanalyysi muuttoa edeltävässä vaiheessa mitatun organisaation yleisen arvostuksen ja muuton jälkeisessä vaiheessa mitatun menetelmätapojen oikeudenmukaisuuden vaikutuksesta muuton jälkeiseen organisaatioon identifioitumiseen, kun muuttoa edeltävän organisaatioon identifioitumisen vaikutus kontrolloidaan (N = 41)

Riippumattomat muuttujat	B	SE B	β
Askel 1			
Organisaatioon identifioituminen (t1)	.59	.13	.57***
Askel 2			
Organisaatioon identifioituminen (t1)	.56	.12	.54***
Organisaation arvostus (t1)	.10	.15	.08
Menetelmätapojen oikeudenmukaisuus (t2)	.28	.09	.36**

Huom. R^2 korj. = .31 askeleella 1 ($p < .001$), R^2 korj. = .43 askeleella 2 ($p < .001$). ΔR^2 = .14 askeleella 2 ($ps = .013$)

+ $p < .10$ * $p < .05$; ** $p < .01$; *** $p < .001$.

Kuten taulukosta 8 nähdään, keskeisimpiä tekijöitä testaavan analyysin lopullinen selitysaste oli tilastollisesti merkitsevä ja korjattu selitysaste myös huomattavan korkea. Korjatun selitysasteen perusteella malli selittää muuton jälkeisestä organisaatioon identifioitumisen vaihtelusta 43%. Tämän selitysasteen vahvuuteen vaikutti erityisesti analyysissa mukana ollut muuttoa edeltävä organisaatioon identifioituminen, jonka yhteys muuton jälkeiseen organisaatioon identifioitumiseen oli hyvin vahva. Selittävien muuttujien, eli organisaation arvostuksen (t1) ja menetelmätapojen oikeudenmukaisuuden (t2) lisääminen analyysin kasvatti selitystettä kuitenkin vielä 14 prosenttiyksikkö ja muutos oli myös tilastollisesti merkitsevä. Selittävistä muuttujista kuitenkin vain menetelmätapojen oikeudenmukaisuuden yhteys selitettävään tekijään oli tilastollisesti merkitsevä. Tämän perusteella kyseinen muuttuja oli organisaation arvostusta vahvemmassa yhteydessä muuton jälkeiseen organisaatioon identifioitumiseen, kun muuttoa edeltävän organisaatioon identifioitumisen vaikutus analyysissa huomioitiin. Regressiomallin vaikutuksen koko oli suuri ($R^2 = .47$).

6 Pohdinta

Kaikissa tässä tutkielmassa testatuissa hypoteeseissa oletettiin positiivinen yhteys selittävien tekijöiden ja organisaatioon identifioitumisen välille. Tehtyjen korrelaatioanalyysien perusteella monet tutkielman hypoteeseista jäivät kuitenkin vaille tukea, kuten taulukosta 9 on nähtävissä.

Taulukko 9

Tutkielman tulokset testattujen hypoteesien osalta

	Muuttoa edeltävä	Muuton jälkeen	Pitkittäisasetelma
H1: Organisaation arvostus	Sai tukea	Ei testattu	Ei saanut tukea
H2: Menetelmätapojen oikeudenmukaisuus	Ei testattu	Sai tukea	Ei testattu
H3: Työtehtävä	Ei saanut tukea	Ei saanut tukea	Ei saanut tukea
H4: Organisaation tuki	Ei saanut tukea	Sai tukea	Ei saanut tukea
H5: Valmistautumiseen annetut resurssit	Ei saanut tukea	Ei saanut tukea	Ei saanut tukea

Hypoteesi 1 organisaation arvostuksen ja organisaatioon identifioitumisen välisestä positiivisesta yhteydestä sai tukea. Tämä yhteys kuitenkin esiintyi vain muuttoa edeltävässä vaiheessa, eikä enää pitkittäisasetelmassa, ja tällöinkin vaikutuksen koko oli pieni ($r = .25, p = .006$). Myös hypoteesi 2 menetelmätapojen oikeudenmukaisuuden ja hypoteesi 4 organisaation tuen välisestä positiivisesta yhteydestä organisaatioon identifioitumiseen sai tukea muuton jälkeisessä vaiheessa, jossa menetelmätapojen oikeudenmukaisuuden yhteyden vaikutuksen koko oli keskikokoinen ($r = .41, p < .001$) organisaation tarjoaman tuen vaikutuksen koon jäädessä pieneksi ($r = .21, p = .046$). Organisaation tuen osalta yhteyttä ei esiintynyt muuttoa edeltävässä vaiheessa, eikä pitkittäisasetelman osalta. Menetelmätapojen oikeudenmukaisuus puolestaan mitattiin vain muuton jälkeisessä vaiheessa. Hypoteesi 3 työtehtävän ja hypoteesi 5 muuton valmistautumiseen annettujen resurssien positiivisesta yhteydestä organisaatioon

identifioitumiseen ei saanut tukea missään maahan muuton vaiheessa tai tutkimusasetelmassa.

Tutkielman tavoitteena oli myös selvittää, eroaako selittävien tekijöiden yhteys vahvuudeltaan muuttujakohtaisesti ja maahanmuuton eri vaiheissa. Tähän pyrittiin vastaamaan muun muassa tarkastelemalla pitkittäisaineiston osalta muuttujien korrelaatiokertoimia ja niiden tilastollista merkitsevyyttä (ks. luvun 5.5 taulukko 7). Kuten kyseisessä luvussa todettiin, muuttoa edeltävien muuttujien yhteyden keskinäistä vertailua ei voitu tehdä tilastollisesti merkitsevien yhteyksien puuttuessa. Mahdollisia muuttujakohtaisia eroja yhteyksien vahvuudessa eri maahanmuuton vaiheissa voitaisiin tarkastella vertailemalla myös muita tutkielmassa esiteltyjä korrelaatioanalyyssejä, joita eri aineistolla suoritettiin. Mutta näidenkään osalta minkään selittävän tekijän yhteys ei ollut molemmissa maahanmuuton vaiheissa tilastollisesti merkitsevä, kuten taulukosta 9 on nähtävissä. Yhteenvetona voidaan vain todeta, että muuttoa edeltävistä tekijöistä organisaatioon arvostus oli vahvimmassa yhteydessä muuttoa edeltävään organisaatioon identifioitumiseen, kun taas muuton jälkeisessä vaiheessa vahvimmassa yhteydessä olivat koettu menetelmätapojen oikeudenmukaisuus sekä organisaation tarjoama tuki. Näistä menetelmätapojen oikeudenmukaisuuden yhteys oli vahvempi. Pitkittäisasetelmassa tilastollisesti merkitseviä yhteyksiä ei löydetty.

Tutkielmassa esiteltyjen regressioanalyysien avulla puolestaan pyrittiin vastaamaan siihen, mitkä selittävistä muuttujista ennustavat parhaiten tai vahvimmin organisaatioon identifioitumista, kun muuttujien keskinäinen vaikutus huomioidaan. Muuttoa edeltävässä vaiheessa (ks. luku 5.2, taulukko 3) mikään selittävistä muuttujista ei ennustanut organisaatioon identifioitumista tilastollisesti merkitsevästi. Analyysiin sisällytetyistä selittävistä muuttujista vahvimmassa yhteydessä oli organisaation yleinen arvostus ($B = .27, p = .070$), mikä tuloksena oli saman suuntainen kuin korrelaatioanalyysin tulos ($r = .25, p = .006$). Toisin sanoen muiden muuttujien mukaan tuominen ei merkittävästi heikentänyt organisaation arvostuksen yhteyttä organisaatioon identifioitumiseen muuttoa edeltävässä vaiheessa. Muuton jälkeisessä vaiheessa regressioanalyysissä organisaatioon identifioitumista ennusti parhaiten koettu menetelmätapojen oikeudenmukaisuus ($B = .33, p = .006$), joka oli malliin sisällytetyistä muuttujista ainoa, jonka yhteys oli tilastollisesti merkitsevä. Myös tämä

tulos oli kyseisen muuttujan osalta yhteneväinen korrelaatioanalyysien kanssa, jossa myös yhteys todettiin tilastollisesti merkitseväksi ($r = .41, p < .001$). Luvussa 5.4 käsitellyn pitkittäisasetelman osalta puolestaan mikään selittävistä muuttujista ei hierarkkisessa regressioanalyysissä ollut tilastollisesti merkitsevässä yhteydessä muuton jälkeiseen organisaatioon identifioitumiseen, mikä tuloksena oli jälleen yhteneväinen tätä ennen esiteltujen osittaiskorrelaatioanalyysien tulosten kanssa. Seuraavassa luvussa 5.5 esitellyn yhdistetyn regressiomallin avulla puolestaan saatiin vastaus siihen, että muuton jälkeinen menetelmätapojen oikeudenmukaisuus selitti muuton jälkeistä organisaatioon identifioitumista vahvemmin kuin muuttoa edeltävä organisaation yleinen arvostus. Yhteenvetona ja vastauksena tähän tutkimuskysymykseen todettakoon, että selittävistä muuttujista parhaiten muuton jälkeistä organisaatioon identifioitumista selitti muuton jälkeinen koettu menetelmätapojen oikeudenmukaisuus.

Neljäntenä tutkielman tavoitteena oli muodostaa selitysasteeltaan mahdollisimman korkea ja taloudellinen regressiomalli, jossa yhdistetään muuttoa edeltävän ja muuton jälkeisen vaiheen analyysien tuloksista ne selittävät muuttujat, jotka vahvimmin ennustavat organisaatioon identifioitumista. Tässä tavoitteessa tutkielman voidaan nähdä onnistuneen. Luvun 5.5. taulukossa 8 esitellyn regressiomallin sisältää kolme selittävää muuttujaa, jotka korjatun selitysasteen mukaan selittäisivät jopa 43% muuton jälkeisen organisaatioon identifioitumisen vaihtelusta jos otantana olisi toiminut koko populaatio. Myös mallin vaikutuksen koko oli suuri ($R^2 = .47$).

Kuten luvussa viisi esitellyistä tutkimuksen tuloksista ja niistä yhteenvetona tehdystä taulukosta 9 on havaittavissa, kovinkaan moni oletetuista tutkielman hypoteeseista ei saanut tukea. Tähän voi olla useitakin syitä, joita käsitellään seuraavaksi. Syytä sille, miksi organisaation arvostuksen yhteys esiintyi vain muuttoa edeltävässä vaiheessa eikä enää pitkittäisasetelmassa tarkasteltaessa, voidaan hakea aineistojen kokoeroista.

Pitkittäisasetelman osalta aineisto oli 56 havaintoa pienempi kuin muuton jälkeisessä vaiheessa käytetty aineisto. Pitkittäisasetelman osalta myöskään minkään muun selittävän tekijän yhteyttä selitettävään muuttujaan ei havaittu. Työtehtävän yhteyden heikkous saattanee osaltaan selittyä sillä, että se ei muuttujana sittenkään mitannut työntekijän kokemaa ryhmän sisäistä arvostusta tai asemaa sillä tavalla kuin tässä tutkielmassa odotettiin. Myös se, ovatko mittarin kartoittamat työtehtävät todella

hierarkkisessa järjestyksessä ja ovatko työtehtävät yleensäkin Kemikaaliviraston hierarkian kannalta merkittävässä asemassa, voidaan asettaa kyseenalaiseksi. Tuloksista huomion arvoista on myös se, että hypoteesi 4 organisaation tarjoamasta tuesta sai tukea muuton jälkeisessä vaiheessa, mutta ei muuttoa edeltävässä vaiheessa. Myös Yijälä ym. (2009, 95) saivat saman tuloksen kyseisten muuttujien yhteydestä muuttoa edeltävässä vaiheessa käyttämällä lähes samaa aineistoa, joka kuitenkin sisälsi myös suomalaisten vastaajien vastaukset ja joka näin ollen oli hieman suurempi ($N = 110$) kuin tämän tutkielman aineisto. Ja kuten hekin pohtivat, tämä tulos voi johtua osittain siitä, että muuttoa edeltävässä vaiheessa työntekijät eivät olleet vielä tarvinneet tukea samoissa määrin kuin muuton jälkeiseen mittausvaiheeseen mennessä. Tutkittavien kontaktit Kemikaalivirastoon saattoivat myös muuttoa edeltävässä vaiheessa olla vähäisiä (mt). Toisaalta Yijälä ym. (2009, 89) havaitsivat tilastollisesti merkitsevän yhteyden tutkittavalle tarjotun riittävän ajan organisaatioon identifioitumisen välillä muuton jälkeisessä vaiheessa. Tämän tutkielman osalta tutkittaville tarjottu riittävä aika, jonka myös Forster (2000) on havainnut olevan yhteydessä organisaatioon identifioitumiseen, sisältyi laajempaan kolmesta kysymyksestä muodostettuun summamuuttujaan. Tämän summamuuttujan avulla tutkittiin laajemmin muuttoon valmistautumiseen annettujen resurssien riittävyyden ja organisaatioon identifioitumisen välistä yhteyttä, joka ei kuitenkaan ollut missään tutkimuksen asetelmissa tilastollisesti merkitsevä.

Myös monet muut kuin edellä esitellyt syyt voivat selittää sitä, miksi monia oletetuista positiivisista yhteyksistä selitettävien tekijöiden ja organisaatioon identifioitumisen välillä ei tässä tutkielmassa löytynyt. Yksi mahdollisesti tuloksiin vaikuttava tekijä pitkittäisasetelman osalta oli muuttoa edeltävän organisaatioon identifioitumisen huomattavan vahvan yhteyden kontrollointi analyysien tuloksista. Luvussa 5.4 esitellyssä pitkittäisaineiston analyysissä mikään testatuista neljästä hypoteesista ei saanut tukea, kun muuttoa edeltävän organisaatioon identifioitumisen vaikutus kontrolloitiin osittaiskorrelaatioanalyysissä. Toisaalta, kuten pitkittäisasetelman Pearsonin korrelaatiotaulukosta (ks. liite 12) nähdään, mikään näistä neljästä testatun hypoteesin selittävästä tekijästä ei tämänkään analyysin perusteella ollut tilastollisesti merkitsevässä yhteydessä muuton jälkeiseen organisaatioon identifioitumiseen, vaikka kyseisessä analyysissä muuttoa edeltävään organisaatioon identifioitumisen vaikutusta ei kontrolloitu. Huomion arvoista on myös se, että menetelmätapojen

oikeudenmukaisuuden yhteys esiintyi sekä Pearsonin korrelaatioanalyysissä (ks. liite 12) että myös luvussa 5.5 esitellyssä yhdistetyssä hierarkkisessa regressiomallissa, jossa muuttoa edeltävän organisaatioon identifioitumisen vaikutus muuton jälkeiseen organisaatioon identifioitumiseen huomioitiin. Näistä seikoista johtuen voitane päätellä, että muuttoa edeltävän organisaatioon identifioitumisen vaikutuksen kontrollointi analyyseissä ei ehkä kuitenkaan vaikuttanut merkittävästi tutkielman tuloksiin pitkittäisasetelman osalta. Aikaisempi tutkimuskirjallisuus, jota luvussa 2.2.2 esiteltiin, on pääasiallisesti käsitellyt muita tutkittavia ryhmiä kuin ekspatriaatteja, joka voi myös osaltaan vaikuttaa tämän tutkielman tuloksissa havaittuihin poikkeavaisuuksiin aiempaan tutkimuskirjallisuuteen verrattaessa. Aiempi tutkimuskirjallisuus ekspatriaattien osalta on myös tutkinut pääasiassa miehiä (ks. luku 4.1), mikä osaltaan voi tämän tutkielman aineistojen ollessa sukupuolijakaumaltaan tasaisempia myös vaikuttaa siihen, etteivät tämän tutkielman tulokset olleet yhteneväisiä aiemman tutkimuskirjallisuuden kanssa.

Alustavissa tarkasteluissa luvussa 5.1 havaittiin myös monia ongelmia, jotka osaltaan ovat vaikuttaneet tämän tutkielman tuloksiin. Luvussa 5.1.1 esiteltiin summamuuttujien reliabiliteettimittaukset, joiden mukaan organisaation yleistä arvostusta kartoittava mittari ei välttämättä ole luotettava. Tämä on osaltaan voinut vääristää hypoteesiin 1 liittyviä tuloksia. Ketokivi (2009, 97) huomauttaa, että mittausvirhe yhdenkin selittävän muuttujan osalta voi johtaa siihen, että kaikista β -estimaateista tulee harhaisia. Mikäli kyseisessä muuttujassa on tapahtunut mittausvirhe, eli mikäli se ei mittaa uskottavasti koettua organisaation yleistä arvostusta, saattaa tämä laskea luvuissa 5.2, 5.4 ja 5.5 esiteltujen regressioanalyysien tulosten luotettavuutta myös muiden regressioanalyyzeihin sijoitettujen muuttujien osalta. Luvussa 5.1.2 käsiteltiin aineiston soveltuvuutta analyysimenetelmiin tarkastelemalla korrelaatio- ja regressioanalyyzeihin, sekä parametrisiin analyyzeihin yleisestikin, kuuluvien oletusten toteutumista. Kuten kyseisen luvun alaluvuissa todettiin, monet oletuksista eivät toteutuneet. Ensinnäkin muuttujien mittaustason mahdollinen merkitys tuloksien kannalta tulisi mielestäni huomioida. Esimerkiksi Field (2009, 8) pitää kaikkia itseraportoitua ja subjektiivista arviota edellyttäviä mittareita järjestysasteikollisina. Tämä poikkeaa yleisesti ainakin sosiaalitieteissä valitsevasta, ja tässäkin tutkielmassa seuratasta, käytännöstä, jossa edellä mainittuja mittareita pidetään intervalliasteikollisina. Onkin syytä kysyä, ovatko

esimerkiksi vastausvaihtoehdot ”ei eri mieltä eikä samaa mieltä” ja ”jossain määrin samaa mieltä” saman välimatkan päässä toisistaan kuin ”jossain määrin samaa mieltä” ja ”täysin samaa mieltä”. Tähän liittyvä keskustelu on kuitenkin siinä määrin laaja, ettei asiaan voida esittää vastausta tämän tutkielman puitteissa. Ja kuten luvussa 5.1.2.1 mainittiin, erityisesti työtehtävää kartoittavan mittarin (ks. liite 6) eri vastausvaihtoehtojen välimatkaa toisistaan on hankalaa arvioida. Alustavissa tarkasteluissa havaittiin myös ongelmia poikkileikkausaineistojen osalta muuttujien normaalijakautuneisuudessa, joka on yksi parametrinen testien oletuksista. Toisaalta esimerkiksi Pallantin (2010, 206) mukaan oletuksen rikkoutumisella ei ole välttämättä vakavia seurauksia analyysien luotettavuuden kannalta, kuten luvussa 5.1.2.1 todettiin. Toisaalta Nummenmaan (2009, 316) mukaan normaalijakaumaoletuksen rikkoutuminen voi vääristää tuloksia lisäämällä tyyppin 2 virheen tekemisen todennäköisyyttä.

Pitkittäisasetelmassa puolestaan korrelaatioanalyysien luotettavuus kärsi varianssin homogeenisuusolettaman rikkoutuessa. Tämä on voinut hyvinkin vaikuttaa esimerkiksi hypoteeseihin liittyviin tuloksiin, jotka saatiin korrelaatiokertoimien tilastollista merkitsevyyttä tarkastelemalla. Tässä tutkielmassa käytetyt menetelmät tunnistavat vain lineaarisen yhteyden, eivät epälineaarista (Pallant, 2010, 123), mikä saattoi vaikuttaa siihen, ettei tilastollisesti merkitseviä yhteyksiä juurikaan löytynyt. Regressioanalyysien osalta virhetermien lineaarisuusoletus tarkastettiin luvussa 5.1.2.4, mutta korrelaatioanalyysien osalta lineaarisuusoletusta ei tarkastettu. Tarkastus olisi voitu suorittaa tarkastelemalla jokaisen selittävän ja selitettävän muuttujan yhteisvaihtelukuvion pisteiden sijoittumista lineaarisesti, mutta tähän ei tämän tutkielman puitteissa enää ryhdytty. Esimerkiksi Tabachnick ja Fidell (2007, 84) pitävät tätä tarkastelutapaa työläänä ja epäluotettavana. Luvussa 5.1.2.4 havaittiin myös yksittäisten poikkeavien havaintojen vaikutusvaltaisuuden ylittävän hyväksytyn raja-arvon, minkä johdosta kyseisen asetelman aineistosta poistettiin kaksi havaintoa. Ja kuten kyseisessä luvussa todettiin, poisto laski regressiomallin korjattua selitysasetta huomattavasti, mutta tällöin analyysin tulosta voidaan pitää paremmin koko aineistoa edustavana, eli todenmukaisempaa. Myös aineiston koko, jota käsiteltiin luvussa 5.1.2.5, aiheutti omat rajoituksensa analyysien tulosten luotettavuudelle. Pienten aineistojen osalta tilastollisesti merkitsevien yhteyksien havaitseminen on haastavampaa

ja tällöin tyypin 2 virheen tekeminen on myös todennäköisempää (esim. Field, 2009, 56). Tämä on tärkeää huomioda erityisesti pitkittäisaineiston osalta, joka ei täyttänyt mitään luvussa 5.1.2.5 esitellyistä vaatimuksista aineistojen koon suhteen. Tutkielman aineistosta vain muuttoa edeltävän vaiheen poikkileikkausaineisto täytti kaikki kyseisessä luvussa esitellyt vaatimukset. Tutkielmaa tehdessä harkitsin myös epäparametrinen testien käyttöä monien parametrinen testien edellyttämien oletusten rikkoutuessa. Harkinnan jälkeen päädyin kuitenkin käyttämään yleisemmin tutkimuskirjallisuudessa käytettyjä parametrisiä testejä ja huomioimaan oletusten rikkoutumisen mahdollisimman perusteellisesti.

Vaikkakaan ainakaan sosiaalitieteissä tilastollisia menetelmiä käyttävien tutkimusartikkelien tai tutkielmien yleisenä käytäntönä ei ole raportoida tutkimusmenetelmien oletusten toteutumista, halusin tässä tutkielmassa tehdä tähän asiaan poikkeuksen raportoimalla oletusten toteutumista mahdollisimman huolellisesti ja antamalla tälle tilaa luvussa 5.1.2. Oletusten tarkastelun laiminlyöminen voi johtaa väärin tulkittuihin tilastollisten analyysien tuloksiin, jolloin myös vaara vääristä tilastollisen päättelyn johtopäätöksistä kasvaa. Tämä osaltaan voi heikentää tieteen luotettavuutta. Esimerkiksi Field (2009) ja Tabachnick ja Fidell (2007) peräänkuuluttavat analyysien oletusten tarkastelua. Myös aineiston verrattaen pienen koon takia tässä tutkielmassa painotettiin analyysimenetelmien oletusten toteutumisen tarkastelua, sillä Nummenmaan (2009, 316) mukaan lineaarisessa regressioanalyysissä myös suhteellisen pieni otoskoko voi olla riittävä, mikäli muut analyysin oletukset ovat voimassa.

Tässä tutkimuksessa ei siis tutkittu eri tekijöiden yhteyttä organisaatioon identifioitumisessa tapahtuneeseen muutokseen eri maahanmuuton vaiheiden välillä. Keskiarvoja vertaillen pitkittäisaineiston osalta ($N = 41$) havaittiin, että organisaatioon identifioituminen kasvoi muuton jälkeisessä vaiheessa ($M = 3.97$, $SE = .11$) muuttoa edeltäneestä vaiheesta ($M = 3.83$, $SE = .10$). Ero tosin ei ollut tilastollisesti merkitsevä $t(40) = -1.43$, $p = .161$. Muuttujien keskinäisen vaikutuksen koko oli kuitenkin suuri $r = .57$. Tässä tutkimuksessa kuitenkin huomioitiin organisaatioon identifioitumisen lähtötaso pitkittäisasetelmassa käytetyissä analyyseissa, eli osittaiskorrelaatioanalyysissä ja hierarkkisen regressioanalyysissä. Organisaatioon

identifioituminen oli siis kohtalaisen vahvaa poikkileikkausasetelmissa molempien maahanmuuton vaiheiden sekä pitkittäisasetelman osalta, kuten luvun 5.1.1 taulukosta 1 käy ilmi. Tämä viestii työntekijöiden hyvästä työsopeutumisen tasosta molemmissa maahanmuuton vaiheissa. Tylerin ja Bladerin (2000, 180) mukaan on mahdollista, että identifikaatio voi olla vahvaa silloinkin kun ryhmän jäsenet eivät koe ylpeyttä ryhmäjäsenyydestään tai kunnioitusta ryhmässään. Toisaalta ottaen huomioon aiemmin tässä tutkielmassa esitetyt sosiaalisen identiteetin lähestymistapaan liittyvien teorioiden näkemyksen identifikaation muodostumisesta, olisi voinut olettaa että kyseiset tekijät ovat yhteydessä ryhmään identifioitumiseen. Tämän tutkielman osalta yksi verrattaen vahvaa organisaatioon identifioitumista selittävä tekijä voi olla yksilön pyrkimys vähentää epävarmuutta. Hoggin (2006) mukaan tämä on yleisestikin keskeisin identifioitumista motivoiva tekijä. Epävarmuus voi syntyä uudesta ympäristöstä ja uusista sosiaalisista suhteista sekä yhteisöistä, joita yksilö pyrkii luokittelemaan ja järjestämään sosiaalisen kategorisoimisen avulla. Tällöin yksilöllä on myös vahvempi tarve hahmottaa omaa asemaansa suhteessa ympäristöönsä, mikä voi johtaa vahvistuneeseen ryhmään identifioitumiseen. (mt.) Tässä tutkielmassa tutkittavien henkilöiden osalta edellä kuvatun epävarmuuden voidaan olettaa olevan suurta heidän muuttaessa uuten maahan ja kulttuuriin sekä liittyessä uuden organisaation jäseneksi.

Kuten luvussa 5.1.1 esitetystä taulukosta 1 voidaan nähdä, kokemus organisaation tarjoamasta tuesta sekä valmistautumiseen annettujen resurssien riittävyydestä laski pitkittäisasetelmassa muuttoa edeltävästä vaiheesta muuton jälkeiseen vaiheeseen. Organisaation tarjoaman tuen lasku muuttoa edeltävästä vaiheesta ($M = 4.05$, $SE = .12$) muuton jälkeiseen vaiheeseen ($M = 3.88$, $SE = .15$) ei kuitenkaan ollut tilastollisesti merkitsevä $t(40) = 1.09$, $p = .284$, mutta toisaalta muuttujien keskinäinen korrelaatio oli suurta ja tilastollisesti merkitsevää ($r = .35$, $p = .024$). Valmisteluihin annettujen resurssien riittävyyden lasku muuttoa edeltävästä vaiheesta ($M = 3.77$, $SE = .12$) muuton jälkeiseen vaiheeseen ($M = 3.44$, $SE = .15$) oli tilastollisesti merkitsevää $t(40) = 2.39$, $p = .022$. Tämän muuttujan osalta eri vaiheissa suoritettujen mittausten keskinäinen korrelaatio oli myös voimakasta ja tilastollisesti merkitsevää ($r = .456$, $p = .003$). Tämä saattaa osittain johtua siitä, että vasta muuton jälkeen henkilö pystyy paremmin arvioimaan hänelle tarjotun tuen ja muuttoon valmistautumiseen annettujen resurssien riittävyyttä ja voi tältä pohjalta suhtautua niihin myös kriittisemmin.

Keskeistä tämänkin tutkielman kannalta on yhteisvaihtelun ja kausaalisuhteen erottelu, mihin jo tämän luvun ensimmäisessä kappaleessa viitattiin. Kuten luvussa 3 esitettiin, kaikki hypoteesit perustuivat vain positiivisen yhteyden havaitsemiseen, eikä oletuksia kausaalisuhteiden suunnasta esitetty. Vain pitkittäisaineiston osalta pystyttiin varovaisesti tutkimaan kausaalisuhteita, kun selitettävänä muuttujina käytettiin tekijöitä, jotka esiintyivät ajallisesti ennen selitettävää muuttujaa. Toisaalta tämäkään asetelma ei takaa absoluuttisesti kausaalisuhteiden tutkimisen mahdollisuutta. Voidaankin hyvin kysyä, johtaako myönteisempi kokemus menetelmätapojen oikeudenmukaisuudesta vahvempaan organisaatioon identifioitumiseen vai kulkeeko kausaali-*ketju* toisin päin. Tähän pyrittiin esittämään näkemyksiä tutkielman teoriaosuutta käsittelevässä luvussa 2 ja sen alaluvussa 2.2.2. Tosin ei aikaisempikaan tutkimus ole pääsääntöisesti pystynyt tätä yhteisvaihtelun ja kausaliteetin ongelmaa ratkaisemaan aukottomasti tulkitsemalla tilastollisten analyysien tuloksia, vaan kyse on useimmiten aikaisempaan tutkimukseen perustuvat pohdinnasta ja arvioiden esittämisestä. Esimerkiksi Ashforth ja Mael (1989) ovat huomauttaneet identifioitumisen vahvistavan myös sitä edeltäviä tekijöitä.

Tämän tutkielman taustateorioiksi valikoituivat sosiaalisen identiteetin lähestymistapaan kuuluvat teoriat sosiaalisesta identiteetistä ja itsensä kategorisoimisesta. Yksi vaihtoehtoisista teorioista, jotka voisivat selittää hypoteesien oletettuja yhteyksiä, on sosiaalisen vaihdon teoria (ks. Homans, 1958; Thibaut & Kelley, 1959). Tyler ja Bladerin (2000) mukaan yli puolivuosisataa sosiaalitieteitä on hallinnut näkemys yksilöstä rationaalisenä oman edun tavoittelijana. Tutkijat kiteyttävätkin sosiaalisen vaihdon teorian ja sosiaalisen identiteetin teorian eroja esittämällä ensin mainitun perustuvan kahdelle oletukselle. Niistä ensimmäisen mukaan ryhmäjäsenyys ja ryhmän toimintaan osallistuminen perustuu resurssien jakamiseen ja toinen oletus esittää yksilön pyrkivän aina maksimoimaan oman etunsa. Taloustieteessä kyseistä näkemystä kutsutaan rationaalisen valinnan teoriaksi. Tällaista näkemystä yksilön toiminnasta Tyler ja Blader kutsuvat 'itsekkyyden myytiksi' ja esittävät, että yksilöiden toimintaa ohjaa ennemminkin heidän kokemuksensa ja arvio yhteisön menetelmätapojen oikeudenmukaisuudesta. Tämä onkin tutkijoiden mukaan vastoin yleistä uskomusta, jonka mukaan ihmissuhteet, erityisesti työympäristössä, perustuivat pääasiassa instrumentaaliin arvoihin. Myös tapamme liittää oikeudenmukaisuuden

käsite ennemminkin politiikkaan ja lakiin voi johtaa siihen, että edellä esiteltyä näkemystä pidetään intuitiivisesti arveluttavana. Ryhmään identifioitumisen puolestaan nähdään synnyttävän yksilöille sisäisen motivaation toimia ryhmän tavoitteiden eteen. Tällöin asia itsessään koetaan arvokkaaksi, mistä hyötyvät sekä yksilö kuin myös koko ryhmä. Tutkijat esittävätkin, että esimerkiksi ryhmä, jonka toiminta perustuu johdon kyvyille rangaista ja palkita ryhmän jäseniä, on hankala hallittava verrattuna ryhmään jonka motivaatio syntyy sisäisesti identifioitumisen kautta. Vahvasta identifikaatiosta on hyötyä niin yksilö- kuin ryhmätasollakin ja se edesauttaa ryhmää saavuttamaan tavoitteensa identifikaation kautta syntyneen yhteistyön pohjalta. Tutkimuksessaan Tyler ja Blader havaitsivatkin, että yksilön kokema ylpeys organisaatioon kuulumisesta ja organisaatiossa koettu yleinen arvostus olivat vahvemmassa yhteydessä yhteistyöhön kuin esimerkiksi resurssien vaihtoon ja palkitsemiseen liittyvät tekijät. Tutkijat myös toteavat, että yksilön status ryhmässä ei ole riippuvainen ryhmän sisäisestä resurssien jakamisesta. (mt.) Toisaalta myöhemmässä tutkimuksessaan Tyler (2003, 108) toteaa, että yksilö osittain identifioituu ryhmiin saavuttaakseen hänelle suotuisia resursseja, jolloin resurssien jakautumisella on epäsuora merkitys myös yhteistyöhön. Tosin silloinkin resurssien jakaminen tutkijoiden mukaan viestiin yksilölle häneen kohdistuvasta arvostuksesta, mikä puolestaan vahvistaa ryhmään identifioitumista (mt).

Myös Yijälä (2012, 72) mainitsee, että sosiaalisen vaihdon teorian pohjalta organisaation tarjoama tuki ja organisaatioon identifioituminen voitaisiin nähdä molempia osapuolia hyödyttävän vaihdon kautta. Tällöin työntekijät vaihtavat vastavuoroisuuden normin perusteella sitoutumisensa ja tehokkaan työpanoksensa esimerkiksi organisaation tarjoamiin insentiiveihin kuten palkkaan ja luontaisetuihin sekä sosioemotionaalisiin hyötyihin kuten itsetuntoon, hyväksyntään ja välittämiseen (Baran ym., 2012; Aycan 1997). Tätä ilmiötä on selitetty myös psykologisen sopimuksen käsitteen avulla (Rousseau, 1990; Rousseau, 2001; Cullinane & Dundon, 2006). Toisaalta herää kysymys, että onko identifioituminen tai sitoutuminen tekona kuitenkin tietoinen valinta, jolla henkilö vastaa hänelle tarjottuun resurssiin. Yllä esitetyn perusteella vaikuttaakin siltä, että näkemys yksilöistä vain omaa välitöntä etuaan tavoittelevina rationaalisina ja resurssien vaihdantaan pyrkivinä toimijoina on vanhentunut ja ristiriidassa ainakin tässä tutkielmassa esitellyn uudemman tutkimuskirjallisuuden kanssa. Edellä esitellystä kritiikistä johtuen tässä tutkielmassa päädyttiin soveltamaan taustateoriana sosiaalisen identiteetin lähestymistapaa,

vaikkakin ilmiöitä voidaan näkökannasta riippuen selittää myös sosiaalisen vaihdon teorian kautta.

Tämän tutkielman keskeisimmiksi ansioksi voitaneen lukea organisaatioon identifioitumiseen vaikuttavien tekijöiden tarkastelun nimenomaan ekspatriaattien kontekstissa. Aiempaan tutkimuskirjallisuuteen tutustuessani sain huomata, että vastaava tutkimusta on tätä ennen tehty vain vähän, vaikkakin muuten organisaatioon identifioitumisen tutkimuksen määrä on kasvussa. Kuten jo johdantoluvussa todettiin, tässä tutkielmassa käytetty aineisto on tiettävästi ensimmäinen ekspatriaatteja käsittelevä aineisto, jossa organisaatioon identifioitumista on mitattu myös muuttoa edeltävässä vaiheessa. Tämän tutkielman lisäarvona on myös aineiston sukupuolijakauman tasaisuus, kun aikaisempi ekspatriaatteja koskeva tutkimuskirjallisuus on tutkinut pääasiassa miehiä. Ottaen huomioon tässä luvussa käsitelty tutkielman aineiston rajoitteet, erityisesti aineistojen koon osalta, tutkielman lisäarvo suhteessa aikaisempaan tutkimuskirjallisuuteen on rajallinen. Sitä, että useat aiemman tutkimuskirjallisuuden pohjalta muodostetut hypoteesit eivät saaneet tässä tutkielmassa tukea, pidän pikemminkin tämän tutkielman aineistoon liittyvien rajoitteiden seurauksena, enkä niinkään aiemman tutkimuskirjallisuuden tuloksia täydentävänä tai sen puutteellisuutta osoittavana seikkana.

Yksi mahdollisista jatkotutkimuksen aiheista voisivat olla organisaatioon identifioitumisen muutokseen vaikuttavat tekijät, kun tämän tutkielman puitteissa päädyttiin tutkimaan vain yleisemmin organisaatioon identifioitumiseen yhteydessä olevia tekijöitä. Myös mahdolliset eroavaisuudet sukupuolten välillä organisaatioon identifioitumisen ja siihen yhteydessä olevien tekijöiden osalta olisi mielenkiintoinen tutkimuskohde, mikäli tuleva tutkimuskirjallisuus onnistuisi keräämään riittävän suuren aineiston ilman aiemmassa tutkimuskirjallisuudessa esiintyvää vääristymää sukupuolijakauman kohdalla. Tämän tutkielman osalta myöskään tutkittavien kotimaan kulttuurien eroavaisuutta Suomen verrattuna ja sen yhteyttä organisaatioon identifioitumiseen tai laajempaan uuteen kulttuuriin sopeutumiseen ei tutkittu. Tämäkin voisi olla yksi mielenkiintoisista tulevista tutkimuksen kohteista ekspatriaattien kontekstissa.

Lähteet

Adler, N. (2002). *International dimensions of organizational behavior* (4. painos). Cincinnati: South-Western College Publishing.

Aycan, Z. (1997). Expatriate adjustment as a multifaceted phenomenon: Individual and organizational level predictors. *The International Journal of Human Resource Management*, 8, 434–456.

Ashforth, B. E., Harrison, S. H., & Corley, K. G. (2008). Identification in organizations: An examination of four fundamental questions. *Journal of Management*, 34, 325–374.

Ashforth, B. E., & Mael, F. (1989). Social identity theory and the organization. *Academy of Management Review*, 14(1), 20–39.

Baran, B. E., Shanock, L. R., & Miller, L. R. (2012). Advancing organizational support theory into the twenty-first century world of work. *Journal of Business and Psychology*, 27, 123–147.

Baron, R. S., Crawley, K., & Paulina, D. (2003). Aberrations of Power: Leadership in totalist groups. Teoksessa D. van Knippenberg & M. A. Hogg (toim.), *Leadership and power: Identity processes in groups and organizations* (s. 169–183). Lontoo: SAGE Publications.

Baumeister, R. F., & Leary, M. R. (1995). The need to belong: Desire for interpersonal attachments as fundamental human motivation. *Psychological Bulletin*, 117, 497–529.

Bies, R. J. (1987). The predicament of injustice: The management of moral outrage. Teoksessa L. L. Cummings & B. M. Staw (toim.), *Research in organizational behavior*, Vol. 9 (s. 289–319). Greenwich, Conn: JAI Press.

- Black, J. S., & Stephens, G. K. (1989). The Influence of the Spouse on American Expatriate Adjustment and Intent to Stay in Pacific Rim Overseas Assignments. *Journal of Management*, 15, 529–544.
- Boroş, S., Curşeu, P., L., & Miclea, M. (2011) Integrative tests of a multidimensional model of organizational identification. *Social Psychology*, 42, 111-123.
- Brewer, M. B., & Pickett, C. L. (1999). Distinctiveness motives as a source of the social self. Teoksessa T. R. Tyler, R. M. Kramer & O. P. John (toim.), *The psychology of the social self* (s. 71–87). Mahwah: Erlbaum.
- Brown, R., & Capozza, D. (toim.) (2006). *Social identities. Motivational, emotional and cultural influences*. Hove: Psychology Press.
- Carmeli, A. (2005). Perceived external prestige, affective commitment, and citizenship behaviors. *Organization Studies*, 26, 443–464.
- Carmeli, A., Gilat, G., & Waldman, D. A. (2007). The role of perceived organizational performance in organizational identification, adjustment and job performance. *Journal of Management Studies*, 44, 972–992.
- Carmeli, A., & Shteigman, A. (2010). Top management team behavioral integration in small-sized firms: A social identity perspective. *Group Dynamics: Theory, Research, and Practice*, 14, 318–331.
- Cheney, G. (1983). On the various and changing meanings of organizational membership: a field study of organizational identification. *Communication Monographs*, 50, 342–362.
- Cicognani, E., Palestini, L., Albenesi, C., & Zani, B. (2012). Social identification and sense of community among members of a cooperative company: The role of perceived organizational values. *Journal of Applied Social Psychology*, 42, 1088–1113.

- Cohen, J. W. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2. painos). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Cook, R. D., & Weisenberg, S. (1982). *Residuals and influence in regression*. New York: Chaman & Hall.
- Cullinane, N., & Dundon, T. (2006). The psychological contract: A critical review. *International Journal of Management Reviews*, 8, 113–129.
- Dale, A., & Davies, R. B. (1994). *Analyzing social and political change: A Casebook of methods*. Lontoo: Sage.
- De Cieri, H., Dowling, P., & Taylor, K. (1991). The psychological impact of expatriate relocation on partners. *The International Journal of Human Resource Management*, 2, 377–414.
- van Dick, R. (2001). Identification in organizational contexts: Linking theory and research from social and organizational psychology. *International Journal of Management Reviews*, 3, 265–283.
- van Dick, R., Christ, O., Stellmacher, J., Wagner, U., Ahlswede, O., Grubba, C., Hauptmeier, M., Höhfeld, C., Moltzen, K. and Tissington, P. A. (2004), Should I Stay or Should I Go? Explaining Turnover Intentions with organizational Identification and job Satisfaction. *British Journal of Management*, 15, 351–360.
- van Dick, R., Grojean, M. W., Christ, O., & Wieseke, J. (2006). Identity and the extra mile: Relationships between organizational identification and organizational citizenship behaviour. *British Journal of Management*, 17, 283–301.
- Du, J., Choi, J. N., & Hashem, F. (2012). Interaction Between One's Own and Others' Procedural Justice Perceptions and Citizenship Behaviors in Organizational Teams: The Moderating Role of Group Identification. *Group Dynamics: Theory, Research, and Practice*, 5, 1–14.

Dukerich, J. M., Golden, B. R., & Shortell, S. M. (2002). Beauty is in the eye of the beholder: The impact of organizational identification, identity and image on the cooperative behaviors of physicians. *Administrative Science Quarterly*, 47, 507–534.

Dumont, J-C., & Lemaître, G. (2005) Counting Immigrants and expatriates : A new perspective. *OECD: Social, Employment and Migration Working papers No. 25*. Haettu osoitteesta <http://www.oecd.org/dataoecd/27/5/33868740.pdf>.

Dutton, J. E., Dukerich, J. M., & Harquail, C. V. (1994). Organizational images and member identification. *Administrative Science Quarterly*, 39, 239–263.

Edwards, M. R. (2005). Organizational identification: A conceptual and operational review. *International Journal of Management Reviews*, 7, 207–230.

Edwards, M. R., & Peccei, R. (2010). Perceived organizational support, organizational identification, and employee outcomes: Testing a simultaneous multifoci model. *Journal of Personnel Psychology*, 9, 17–26.

Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchinson, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71, 500–507.

Ellemers, N. (1993). The influence of socio-structural variables on identity management strategies. Teoksessa W. Strobe & M. Hewstone (toim.), *European review of social psychology*, Vol 4. (s. 27–57). Chichester: Wiley.

Ellemers, N., De Gilder, D., & Haslam, S. A. (2004). Motivating individuals and groups at work: A social identity perspective on leadership and group performance. *Academy of Management Review*, 29, 459–478.

Ellemers, N., Doosje, B., van Knippenberg, A., & Wilke, H. (1992). Status protection in high status minority group. *European Journal of Social Psychology*, 22, 123–140.

- Ellemers, N., Kortekaas, P., & Ouwerkerk, J.W. (1999). Self-categorization, commitment to the group and group self-esteem as related but distinct aspects of social identity. *European Journal of Social Psychology*, 29, 371–389.
- Ellemers, N., & Rink, F. (2005). Identity in work groups: The beneficial and detrimental consequences of multiple identities and group norms for collaboration and group performance. *Advances in Group Processes*, 22, 1–41.
- Elsbach, K. D., & Kramer, R. M. (1996). Members' responses to organizational identity threats: encountering and countering the business week rankings. *Administrative Science Quarterly*, 41, 442–476.
- Festinger, L. (1954). A theory of social comparison processes. *Human Relations*, 7, 117–140.
- Field, A. (2009). *Discovering statistics using SPSS* (3. uudistettu painos). Lontoo: Sage Publications.
- Forsander, A., & Raunio, M. (2005). Globalisoituvat työmarkkinat – asiantuntijamaahanmuuttajat Suomessa. Teoksessa Pirkko Pitkänen (toim.), *Kulttuurien välinen työ* (s. 26–53). Helsinki: Edita.
- Forster, N. (1997). The persistent myth of high expatriate failure rates: a reappraisal. *The International Journal of Human Resource Management*, 8, 414–433.
- Forster, N. (2000). Expatriates and the impact of cross-cultural training. *Human Resource Management Journal*, 10(3), 63–78.
- Gautman, T., Van Dick, R., & Wagner, U. (2004). Organizational identification and organizational commitment: Distinct aspects of two related concepts. *Asian Journal of Social Psychology*, 7, 301–315.

Glynn, M.A. (1998). Individuals need for organizational identification: Speculations on individual differences in the propensity to identify. Teoksessa D. A. Whetten & P. C. Godfrey (toim.): *Identity in organizations: Building theory through conversations* (s. 238–244). Thousand Oaks, CA: Sage.

Greenberg, J., & Colquitt, J. A. (2005). *Handbook of organizational justice*. Mahwah, NJ: Erlbaum.

Guzzo, R. A., Noonan, K. A., & Elron, E. (1994). Expatriate Managers and the Psychological Contract, *Journal of Applied Psychology*, 79, 617–626.

Haslam, S. A. (2004). *Psychology in organizations: The social identity approach* (2. painos). London: SAGE Publications.

Haslam, S. A., Reicher, S. D., & Platow, M. J. (2011). *The new psychology of leadership – identity, influence and power*. Hove: Psychology Press.

Hogg, M. A. (2001). Social identity theory of leadership. *Personality and Social Psychology Review*, 5, 184–200.

Hogg, M. A. (2004). Uncertainty and extremism: Identification with high entitativity groups under conditions of uncertainty. Teoksessa V. Yzerbyt, C. M. Judd & O. Corneille (toim.) *The psychology of group perception: Perceived variability, entitativity, and essentialism* (s. 401–418). New York: Psychology Press.

Hogg, M. A. (2006). Self-conceptual uncertainty and the lure of belonging. Teoksessa R. Brown & D. Capozza (toim.) *Social identities. Motivational, emotional and cultural influences*. (s. 33–50). Hove: Psychology Press.

Hogg, M. A., & Abrams, D. (1988). *Social identifications: A social psychology of intergroup relations and group processes*. Lontoo: Routledge.

Hogg, M. A., & Terry, D. J. (2001). Social identity theory and organizational processes. Teoksessa M. A. Hogg & D. J. Terry, *Social identity processes in organizational contexts* (s. 1–12). Philadelphia: Psychology Press.

Hogg, M. A., & Turner, J. C. (1985). Interpersonal attraction, social identification and psychological group formation. *European Journal of Social Psychology*, 15, 51–66.

Hoiva-alalta puuttuu kymmeniätuhansia työntekijöitä 2025. (9.10.2012). *Helsingin Sanomat*, s. A 6.

Hollingshead, A. B., & Redlich, F. C. (1958). *Social class and mental illness*. New York: John Wiley.

Homans, G. C. (1958). Social behavior as exchange. *American Journal of Sociology*, 63, 597–606.

Jasinskaja-Lahti, I. & Laine, M. (2009). Esipuhe julkaisussa I. Jasinskaja-Lahti & M. Laine (toim.). (2009). Founding the European Chemical Agency: The perspectives of the employees and the authorities of the City of Helsinki (s. 5–8), *City of Helsinki Urban Facts Research Series*, 7.

Katrinli, A., Atabay, G., Gunay G., & Guneri, B. (2009). Exploring the antecedents of organizational identification: the role of job dimensions, individual characteristics and job involvement. *Journal of Nursing Management*, 17, 66–73.

Ketokivi, M. (2009). *Tilastollinen päättely ja tieteellinen argumentointi*. Helsinki: Gaudeamus.

van Knippenberg, D. & Ellemers, N. (2003). Social identity and group performance: Identification as the key to group-oriented efforts. Teoksessa S.A. Haslam, D. van Knippenberg, M.J. Platow & N. Ellemers (toim.), *Social identity at work: Developing theory for organizational practice* (s. 29–42). New York: Psychology Press.

van Knippenberg, B., & van Knippenberg, D. (2003). Leadership, identity and influence: Relational concerns in the use of influence tactics. Teoksessa D. van Knippenberg & M. A. Hogg (toim.), *Leadership and power: Identity processes in groups and organizations* (s. 123–137). Lontoo: SAGE Publications.

van Knippenberg, D. & Hogg, M. (2003). Identity, leadership, and power: Preface and introduction. Teoksessa D. van Knippenberg & M. A. Hogg (toim.), *Leadership and power: Identity processes in groups and organizations* (s. 1–4). Lontoo: SAGE Publications.

van Knippenberg, D., van Knippenberg, B., Monden, L., & de Lima, F. (2002). Organizational identification after a merger: A social identity perspective. *British Journal of Social Psychology*, 41, 233–252.

van Knippenberg, D., & van Schie, E. C. M. (2000). Foci and correlates of organizational identification. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73, 137–147.

van Knippenberg, D., & Sleafos, E. (2006). Organizational identification versus organizational commitment: self-definition, social exchange, and job attitudes. *Journal of Organizational Behavior*, 27, 571–584.

Koskela, K. (2010). New explorations in finnish migration studies: The emerging case of the skilled migrants, *e-Migrinter*, 5. Haettu osoitteesta: http://www.mshs.univ-poitiers.fr/migrinter/e-migrinter/201005/e-migrinter2010_05_057.pdf

Kraimer, M. L., Wayne, S. J., & Jaworski, R. A. (2001). Sources of support and expatriate performance: The mediating role of expatriate adjustment. *Personnel Psychology*, 54, 71–100.

Kraimer, M. L. & Wayne, S. J. (2004). An examination of Perceived Organizational Support as a multidimensional construct in the context of an expatriate assignment. *Journal of Management*, 30, 209–237.

Kramer, R. M. (2003). The imperatives of identity: The role of identity in leader judgment and decision making. Teoksessa D. van Knippenberg & M. A. Hogg (toim.), *Leadership and power: Identity processes in groups and organizations* (s. 184–196). Lontoo: SAGE Publications.

Lavelle, J. J., Rupp, D. E., & Brockner, J. (2007). Taking a multifoci approach to the study of justice, social exchange, and citizenship behavior: The target similarity model. *Journal of Management*, 33, 841–866.

Lewin, K. (1951). *Field theory in social science: Selected theoretical papers*. Toim. D. Cartwright. New York: Harper.

Lipponen, J. (2001). *Organizational identifications: Antecedents and consequences of identifications in a shipyard context*. (Social psychological studies 4). Helsingin yliopisto, sosiaalipsykologian laitos.

Lipponen, J., Helkama, K., Olkkonen, M-E., & Juslin, M. (2005). Predicting the different profiles of organizational identification: A case of shipyard subcontractors. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78, 97–112.

Lipponen, J., Wisse, B., & Perälä, J. (2011). Perceived justice and group identification: The moderating role of previous identification. *Journal of Personnel Psychology*, 10, 13–23.

Mael, F. & Ashforth B., E. (1992). Alumni and their alma mater: A partial test of the reformulated model of organizational identification. *Journal of Organizational Behavior*, 13, 103–123.

March, J. G., & Simon, H. A. (1958). *Organizations*. New York: Wiley.

Mayo, E. (1945). *The social problems of an industrial civilization*. Boston: Harvard University.

- Mead, G. H. (1950). *Mind, self, and society: From the standpoint of a social behaviorist*. Toim. C. W. Morris. Chicago: University of Chicago Press. (Alkuperäinen teos julkaistu 1934.)
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1, 61–89.
- Meyer, J. P., Becker, T. E., & van Dick, R. (2006). Social identities and commitments at work: Toward an integrative model. *Journal of Organizational Behavior*, 27, 665–683.
- Moorman, R. H. (1991). Relationship between justice and organizational citizenship behaviors: do fairness perceptions influence employee citizenship? *Journal of Applied Psychology*, 76, 845–855.
- Mowday R. T., Steers R. M., & Porter, L. W. (1979) The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14, 224–247.
- Nummenmaa, L. (2009). *Käyttäytymistieteiden tilastolliset menetelmät* (2. uudistettu painos). Hämeenlinna: Tammi.
- Oakes, P. J., Haslam, A., & Turner, J. C. (1994). *Stereotyping and social reality*. Oxford: Blackwell.
- Pallant, J. (2010). *SPSS survival manual: A step by step guide to data analysis using SPSS for Windows*. Maidenhead: Open University Press.
- Peters, K., Tevichapong, P., Haslam, S. A., & Postmes, T. (2010). Making the organization fly: Organizational identification and citizenship in full-service and low-cost airlines. *Journal of Personnel Psychology*, 9, 145–148.

- Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., & Boulian, P. V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59, 603–609.
- Reade, C. (2001). Dual identification in multinational corporations: Local managers and their psychological attachment to the subsidiary versus the global organization. *The International Journal of Human Resource Management*, 12, 405–424.
- Reicher, S., Haslma, S. A., & Rath, R. (2008). Making a virtue of evil: a five-step social identity model of the development of collective hate. *Social and Personality Psychology Compass*, 2, 1311–1344.
- Reicher, S., & Hopkins, N. (2003). On the science of the art of leadership. Teoksessa D. van Knippenberg & M. A. Hogg (toim.), *Leadership and power: Identity processes in groups and organizations* (s. 197–209). Lontoo: SAGE Publications.
- Rhoades, L., Eisenberger, R., & Armeli, S. (2001). Affective commitment to the organization: The contribution of perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 86, 825–836.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: a review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87, 698–714.
- Riketta, M. (2005). Organizational identification: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 66, 358–384.
- Rousseau, D. M. (1990). New hire perceptions of their own and employer's obligations: a study of psychological contracts. *Journal of Organizational Behavior*, 11, 389–400.
- Rousseau, D. M. (2001). Schema, promises and mutuality: the building blocks of the psychological contract. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 74, 511–542.

Shaffer, M. A., Harrison, D. A., Gilley, K. M., & Luk, D. M. (2001). Struggling for balance amid turbulence on international assignments: Work–family conflict, support, and commitment. *Journal of Management*, 27, 99–121.

Sheroy, S. (2007). *Navigating multiple targets of expatriate Identities and identification*. Esitelmä pidetty tilaisuudessa the Organizational Communication Division of the National Communication Association Annual Conference, Chicago, Yhdysvallat. Ref. Yijälä (2012).

Sluss, D. M., Klimchak, M., & Holmes, J. J. (2008). Perceived organizational support as mediator between relational exchange and organizational identification. *Journal of Vocational Behavior*, 73, 457–464.

Smidts, A., Pruyn, A. T. H., & van Riel, C. B. M. (2001). The impact of employee communication and perceived external prestige on organizational identification. *Academy of Management Journal*, 44, 1051–1062.

Smith, H. J., Tyler, T. R., & Huo, Y. J. (2003). Interpersonal treatment, social identity, and organizational behavior. Teoksessa S. A. Haslam, D. van Knippenberg, M. J. Platow, & N. Ellemers (toim.), *Social identity at work: Developing theory for organizational practice* (s. 155–172). New York: Psychology Press.

Stevens, J. P. (2009). *Applied multivariate statistics for the social sciences* (5. painos). Hillsdale, NJ: Erlbaum.

Suomi on kemikaalivirastolle rekrytointihaitta. (4.3.2011). YLE, haettu osoitteesta: http://yle.fi/uutiset/suomi_on_kemikaalivirastolle_rekrytointihaitta/5092330

Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2007). *Using multivariate statistics* (5. painos). Boston: Pearson Education.

Tajfel, H. (1970). Experiments in intergroup discrimination. *Scientific American*, 233, 96–102.

Tajfel, H. (1972). Social categorization. Teoksessa S. Moscovici (toim.) *Introduction à la psychologie sociale, vol. 1* (s. 272–302). Pariisi: Larousse.

Tajfel, H. (1978a). Social categorization, social identity and social comparison. Teoksessa H. Tajfel (toim.) *Differentiation between social groups: Studies in the social psychology of intergroup relations* (s. 61–76). London: Academic Press.

Tajfel, H. (1978b). Interindividual behaviour and intergroup behaviour. Teoksessa H. Tajfel (toim.) *Differentiation between social groups: Studies in the social psychology of intergroup relations* (s. 27–60). London: Academic Press.

Tajfel, H. (1978c). Esipuhe teoksessa H. Tajfel (toim.). (1978). *Differentiation between social groups: Studies in the social psychology of intergroup relations* (s. 1–7). London: Academic Press.

Tajfel, H. (2010). *Human groups and social categories: Studies in social psychology*. Cambridge : Cambridge University Press. (Alkuperäinen teos julkaistu 1981.)

Tajfel, H., Flament, C., Billig, M., & Bundy, R. P. (1971). Social categorization and intergroup behaviour. *European Journal of Social Psychology*, 1, 149–177.

Taylor, F. W. (2004). *The principles of scientific management*. Whitefish: Kessinger Publishing. (Alkuperäinen teos julkaistu 1911.)

Thibaut, J. W., & Kelley, H. H. (1959). *The social psychology of groups*. New York: John Wiley & Sons.

Thibaut, J. W., & Walker, L. (1975). *Procedural justice*. Hillsdale, NJ: Erlbaum.

Tilastokeskus (2012), *Suomen väkiluku kasvoi eniten 20 vuoteen*. Haettu osoitteesta: http://www.stat.fi/til/vaerak/2011/vaerak_2011_2012-03-16_tie_001_fi.html

Tolman, E. C. (1943) Identification and the post-war world. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 38, 141–148.

Turner, J. C. (2010). Towards a cognitive redefinition of the social group. Teoksessa H. Tajfel (toim.). *Social identity and intergroup relations* (s. 15–40). Cambridge: Cambridge University Press. (Alkuperäinen teos julkaistu 1982.)

Turner, J. C. (2000). Esipuhe teoksessa S. A. Haslam. (2004). *Psychology in organizations: The social identity approach* (2. painos) (s. xvii–xx). London: SAGE Publications.

Turner, J. C., Hogg, M. A., Oakes, P. J., Reicher, S. D. & Wetherell, M. S. (1987). *Rediscovering the social group: A self-categorization theory*. Oxford: Blackwell.

Tyler, T. R. (2003). Justice, identity and leadership. Teoksessa D. van Knippenberg & M. A. Hogg (toim.), *Leadership and Power: Identity processes in groups and organizations* (s. 94–109). Lontoo: SAGE Publications.

Tyler, T. R., & Blader, S. L. (2000). *Cooperation in groups: Procedural justice, social identity, and behavioral engagement*. Philadelphia: Psychology Press.

Tyler, T. R., & Blader, S. L. (2003). The group engagement model: Procedural justice, social identity, and cooperative behavior. *Personality and Social Psychology Review*, 7, 349–361.

Vasileva, K. (2011). 6.5% of the EU population are foreigners and 9.4% are born abroad. *Eurostat: Statistics in Focus*, 34/2011.

Vora, D., & Kostova, T. (2007). A model of dual organizational identification in the context of the multinational enterprise. *Journal of Organizational Behavior*, 28, 327–350.

Wallenius, T. (2001). *Vieraassa vara parempi? Suomen maahanmuuttopolitiikan haasteet*. Helsinki: Taloustieto Oy, Eva. Haettu osoitteesta: http://www.eva.fi/wp-content/uploads/files/89_vieraassa%20vara%20parempi.pdf.

Yijälä, A. (2012). *Pre-acculturation among voluntary migrants* (Publications of the Department of Social Research 10). Helsingin yliopisto, sosiaalitieteiden laitos.

Yijälä, A., Jasinskaja-Lahti, I., Likki, T. & Stein, D. (2012): Pre-migration adaptation of highly skilled self-initiated foreign employees: the case of an EU agency. *The International Journal of Human Resource Management*, 23, 759–778.

Yijälä, A., Likki, T., Stein, D. & Jasinskaja-Lahti, I. (2009). The adjustment of highly skilled international professionals in Helsinki. Julkaisussa Jasinskaja-Lahti, I., & Laine, M (toim.). *Founding the European Chemical Agency: The perspectives of the employees and the authorities of the City of Helsinki*, *City of Helsinki Urban Facts Research Series*, 7 (s. 33–106).

Zagenczyk, T. J., Gibney, R., Few, W. T., & Scott, K. L. (2011). Psychological contracts and organizational identification: The mediating effect of perceived organizational support. *Journal of Labor Research*, 32, 254–281.

Liite 1 Saatekirjeet

Muuttoa edeltävän vaiheen saatekirje

Dear new employee of the Chemicals Agency in Helsinki!

We invite you to participate in the research project “**Factors ensuring integration among international high-skilled professionals in Finland**” (InterProF). This project is carried out by the Department of Social Psychology at the University of Helsinki. The aim of the project is to describe the process of relocation and explore factors predicting good integration among the employees of the Chemicals Agency **starting with the period before settlement in the new work context, and following by two follow-up assessments in Finland**. All employees who will join the Agency in 2007-2008 are selected for this project.

The Chemicals Agency expects that the results of the study will be important for its own purposes, serving as immediate feed-back information on integration or relocation problems experienced by its employees and their families. In this way, the results enable fast corrections needed for improving the working or living conditions of the employees and for facilitating the relocation and integration paths of future employees recruited in later waves. In addition, the results also provide feed-back to the city of Helsinki, enabling them to adjust services developed for the employees.

In order to be able to achieve these ends and to ensure the high quality of the data collected for the project, **both the research group and the Agency really hope that You will accept this invitation to participate in the study.**

We ask you to fill in **the electronic questionnaire linked here** (If you have any problems with opening this link, please open it by copying it into your web browser):
<https://kampela.it.helsinki.fi/elomake/lomakkeet/6606/lomake.html>

Answering this questionnaire will take only about 15–25 minutes of your time. It is enormously important that this questionnaire will be filled in **before you move to Helsinki**, as its questions specifically cover the pre-departure stage of your relocation process.

Your answers to the questions in the questionnaire will be **totally anonymous** and they will be automatically transferred **to the research group at the University of Helsinki** for the analysis on a group level only. **The representatives of the Agency will not have an access to the data-base of the project.** The researchers will provide you and the Agency with information regarding the progress and group level results of the study.

We understand that preparation for a new assignment and relocation is a very demanding and time-consuming task. However, we hope that You can appreciate the usefulness of this project for the Agency and its employees and make your personal contribution already before your relocation, thus ensuring the success of the project.

Please contact us as soon as possible, if you need some help or have questions regarding the project or the questionnaire.

Thank you in advance for your participation,

Researchers:

PhD Inga Jasinskaja-Lahti (Inga.jasinskaja@helsinki.fi)

and MSoc.Sc. Anu Yijälä (Anu.yijala@helsinki.fi),

Dept. of Social Psychology, University of Helsinki

Muuton jälkeisen vaiheen saatekirje

Dear international employee of the Chemicals Agency,

We invite you to participate in the second stage of the research project “Factors ensuring integration among international high skilled professionals in Finland” (InterProF), carried out by our research group at the University of Helsinki. It is likely that you have already taken part in the first stage of the study by answering a set of questions before moving to Helsinki. If this is the case, it is of great importance that you answer this second part as well, since that will allow the researchers to collect valuable longitudinal data on the relocation and integration process.

In case you have not answered the first questionnaire before coming to Finland, we still urge you to answer the questions in this second part. They will provide both the researchers and the Agency with useful information about job satisfaction and life conditions of the Agency’s staff in Finland. This information can serve as immediate feed-back on integration or relocation problems experienced by the employees and their families.

Both the research group and the Agency truly hope that you will appreciate the usefulness of this study to the Agency and its employees. Answering the electronic questionnaire will take only about 15 – 25 minutes of your time. Please fill in the electronic questionnaire linked here:

<https://elomake.helsinki.fi/lomakkeet/7902/lomake.html>

If you have any problems opening this link, please open it by copying it into your web browser.

Your answers to the questionnaire will be completely anonymous and they will be automatically transferred to the research group at the University of Helsinki. The representatives of the Agency will not have access to the database of the project and during analysis no individual answers will be singled out. The research group will provide you and the Agency with information regarding the progress and results.

In case you are an employee of Finnish origin and have answered the first questionnaire, you do not necessarily need but feel free to answer this second questionnaire. It is

particularly aimed at understanding how foreign employees adjust to their new work environment and some of the questions may seem irrelevant to a Finnish participant.

Please do not hesitate to contact us in case you have any questions concerning the study or the questionnaire.

Yours sincerely,

Inga Jasinskaja-Lahti,
Project leader, Adjunct Professor
Dept. of Social psychology
University of Helsinki
Inga.jasinskaja@helsinki.fi

Anu Yijälä
Responsible researcher, MSoc.Sc.,
Dept. of Social psychology
University of Helsinki
Anu.yijala@helsinki.fi

Liite 2 Vastausohjeet

Vaustausohjeet muuttoa edeltävässä vaiheessa

Welcome to the electronic questionnaire of the InterProF-project! InterProF-project ("Factors ensuring integration among international highly skilled professionals in Finland") focuses on investigating the success of the relocation process of the employees of the Chemicals Agency in Helsinki.

Please answer the questions presented in the questionnaire according to the instructions given. Try to answer each question quickly and spontaneously. Generally, the answers to each question are demanded in order to proceed. In a case that you will pass some of these mandatory questions without answering them, the program will advise you to return and fill the absent answer option in. At the end of the questionnaire, there is a space for your own comments.

Vastausohjeet muuton jälkeisessä vaiheessa

We are happy to welcome you to the second round of the InterProF-project! InterProF-project ("Factors ensuring integration among international highly skilled professionals in Finland") investigates the success of the relocation process among the employees of the Chemicals Agency in Helsinki. The current stage of the project aims to collect information on the employees' first months in Finland. You will probably notice that the questionnaire of this round partly resembles the first round questionnaire. This is done in order to obtain valuable longitudinal data on the employees' integration process. Consequently, it is important that you answer all the questions.

Please answer the questions presented in the questionnaire according to the instructions. Try to answer each question quickly and spontaneously. Generally, you are required to answer each question in order to proceed. In a case that you pass a mandatory question without answering it, the program will advise you to return and fill in the missing answer. At the end of the questionnaire, there is a space for your own comments.

Liite 3 Organisaatioon identifioitumisen mittari

Listed below is a series of statements that represent possible feelings that individuals might have about the company or organization for which they are work/going to work. With respect to your own feelings about the Chemicals Agency, please, indicate the degree of your agreement or disagreement with each statement.

- a) When someone criticizes the Chemicals Agency, it feels like a personal insult.
- b) I am very interested in what others think about the Chemicals Agency.
- c) When I talk about the Chemicals Agency, I usually say 'we' rather than 'they'.
- d) The Chemicals Agency's successes are my successes.
- e) When someone praises the Chemicals Agency, it feels like a personal compliment
- f) If a story in the media criticized the Chemicals Agency, I would feel embarrassed.

Options:

- 1= Strongly disagree
- 2= Somewhat disagree
- 3= Neither agree nor disagree
- 4= Somewhat agree
- 5= Strongly agree'

Liite 4 Organisaation arvostuksen mittari

The following statements represent, in turn, possible feelings and attitudes that other people or organizations might have about the Chemicals Agency. To what extent you agree or disagree with these statements?

- a) Other people in my community think highly of a career in the Chemicals Agency.
- b) It is considered prestigious in my community to be an employee of the Chemicals Agency.
- c) The Chemicals Agency is considered one of the best agencies of the EU.
- d) Other organizations in the field look down on the Chemicals Agency.
- e) A person seeking to advance his/ her international career should downplay his/her association with the Chemicals Agency.
- f) When other organizations in the field are recruiting new employees, they would not want employees from the Chemicals Agency.

Options:

1= Strongly disagree

2= Somewhat disagree

3= Neither agree nor disagree

4= Somewhat agree

5= Strongly agree

Liite 5 Menetelmätapojen oikeudenmukaisuuden mittari

The following statements address different decision-making procedures usually applied in expert organizations. Please indicate how well the following statements describe the decision making-processes applied by the Chemicals Agency

- a) The Agency collects enough information necessary for making decisions.
- b) The Agency provides opportunities to appeal or challenge decisions.
- c) The Agency makes sure that all sides affected by a decision are represented.
- d) The Agency generates standards so that decisions could be made with consistency.
- e) The Agency hears the concerns of all those affected by a decision.
- f) The Agency provides useful feedback regarding decisions and their implementation.
- g) The Agency allows for requests for clarification or additional information about decisions.

Options:

1= Strongly disagree

2= Somewhat disagree

3= Neither agree nor disagree

4= Somewhat agree

5= Strongly agree

Liite 6 Työtehtävän mittari

What is your assignment in the Chemical Agency (select the option that applies the best)?

1 = Senior manager

2 = Middle manager or senior administrative/scientific officer

3 = Administrative/scientific officer

4 = Administrative/scientific/technical assistant

5 = Secretary or clerical assistant

6 = Skilled manual worker

Liite 7 Koulutustason mittari

Education (select the option that applies best):

1. Professional (MA, MS, ME, MD, PhD, LLD, and the like)
2. Four-year college graduate (BA, BS, BM, and the like)
3. One to three years of college (also business schools)
4. High school graduate
5. Part of high school/ less than high school graduate

Liite 8 Organisaation tarjoaman tuen mittari

The following statements represent possible feelings that you might have about the support provided to you and your family by the Chemicals Agency. Please indicate the degree of your agreement or disagreement with each statement.

- a) The Chemicals Agency shows an interest in my well-being.
- b) The Chemicals Agency provides me with enough assistance to help me adjust to Finland.
- c) Help is available within the Chemicals Agency whenever I have questions or concerns about living in Finland.
- d) The Chemicals Agency provides my family members with enough assistance to help them adjust to Finland.
- e) The Chemicals Agency shows an interest in my family's well-being.

Options:

1= Strongly disagree

2= Somewhat disagree

3= Neither agree nor disagree

4= Somewhat agree

5= Strongly agree

6= Support was not needed (vaihtoehto 6 oli käytettävissä vain kysymyksien d) ja e) osalta)

Liite 9 Muuttoon valmistautumiseen annettujen resurssien mittari

Do you feel that you were given:

- a) Enough time to prepare for your relocation?
- b) Enough information to prepare your relocation?
- c) Enough assistance to prepare for your relocation?

Options:

1= Not at all enough

2= Less than enough

3= Almost enough

4= Enough

5= More than enough

Liite 10 Korrelaatiotaulukko, muuttoa edeltävä vaihe

Muuttujien keskiarvot (KA), keskihajonta (KH) ja keskinäiset Pearsonin korrelaatiokertoimet muuttoa edeltävässä vaiheessa (N =97)

Muuttuja	KA	KH	1	2	3	4	5	6	7
1. Organisaatioon identifioituminen (t1)	3.73	.70							
2. Sukupuoli	.47	.50	.12						
3. Ikä	38.02	7.23	.14+	-.12					
4. Koulutustaso	4.62	.68	.02	.23*	.08				
5. Organisaation arvostus (t1)	3.72	.52	.25**	-.05	.20*	.04			
6. Työtehtävä (t1)	3.74	.92	.15+	.11	.50*	.42***	.28**		
7. Organisaation tuki (t1)	3.99	.79	.13	-.09	-.14+	-.11	.25**	-.18*	
8. Valmistautuminen (t1)	3.63	.82	.07	.05	-.15+	.05	.13	.13+	.56***

+ $p < .10$ * $p < .05$; ** $p < .01$; *** $p < .001$, yksisuuntainen testaus

Liite 11 Korrelaatiotaulukko, muuten jälkeinen vaihe

Muuttujien keskiarvot (KA), keskihajonta (KH) ja keskinäiset Pearsonin korrelaatiokertoimet muuton jälkeisessä vaiheessa (N=66)

Muuttuja	KA	KH	1	2	3	4	5	6	7
1. Organisaatioon identifioituminen (t2)	3.79	.75							
2. Sukupuoli	.48	.50	.06						
3. Ikä	38.55	7.10	-.10	-.10					
4. Suomessa vietetty aika (t2)	6.00	3.45	-.16	-.15	-.15				
5. Menetelmätap. oik.muk. (t2)	3.93	.88	.41***	.24*	-.14	.15			
6. Työtehtävä (t2)	3.78	.92	.16	.14	.43***	-.04	.25*		
7. Organisaation tuki (t2)	3.78	.88	.21*	.11	-.17+	.16+	.18+	.49***	
8. Valmistautuminen (t2)	3.32	.92	.08	.08	-.04	.19+	.08	.21*	.55***

+ $p < .10$ * $p < .05$; ** $p < .01$; *** $p < .001$, yksisuuntainen testaus

Liite 12 Korrelaatiotaulukko, pitkittäisasetelma

Muuttujien organisaatioon identifioituminen (OI), sukupuoli (SUK), ikä, koulutustaso (KOU), Suomessa vietetty aika (SVA), organisaation arvostus (OA), työtehtävä (TT), menetelmätapojen oikeudenmukaisuus (MTO), organisaation tuki (OT) ja valmistautumiseen annetut resurssit (VA) keskiarvot (KA) ja keskihajonta (KH) sekä keskinäiset Pearsonin korrelaatiokertoimet pitkittäisaineistossa muuttoa ennen (t1) ja muuton jälkeen (t2) (N=41)

Muuttuja	KA	KH	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1. OI (t1)	3.83	.66													
2. OI (t2)	3.97	.68	.57***												
3. SUK	.46	.51	.12	.09											
4. Ikä	38.20	7.34	.02	-.23+	-.27*										
5. KOU	4.56	.67	.05	.06	.25+	-.08									
6. SVA (t2)	5.37	2.57	.20	-.01	-.07	-.19	-.17								
7. OA (t1)	3.82	.54	.06	.17	-.13	.17	-.11	-.14							
8. MTO (t2)	3.93	.88	.07	.41**	.13	-.23+	-.05	.10	.17						
9. TT (t1)	3.63	.89	.01	.06	.00	.36*	.44**	-.24+	.28*	.05					
10. TT (t2)	3.59	.89	.01	.05	.05	.33*	.36*	-.18	.31*	.88***	.15				
11. OT (t1)	4.05	.75	.05	.04	-.15	-.01	-.15	.19	.39**	-.26+	-.16	.07			
12. OT (t2)	3.88	.98	.14	.31*	.12	-.21+	.00	.06	.30*	-.01	.11	.52***	.35*		
13. VA (t1)	3.77	.77	-.05	.06	-.09	-.11	.08	.21+	.02	-.35*	-.24+	.01	.57***	.30*	
14. VA (t2)	3.44	.93	.10	.25+	.07	-.09	.22+	.07	.25+	.02	.04	.22+	.25+	.63***	.46**

+ $p < .10$ * $p < .05$; ** $p < .01$; *** $p < .001$, yksisuuntainen testaus